

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

HAYA REAL ESTATE



VERSIONES

<i>Elaboración</i>	<i>Versión</i>	<i>Aprobación</i>	<i>Fecha de aprobación</i>	<i>Fecha de entrada en vigor</i>
Cumplimiento normativo	1	Consejo de Administración	22/7/2015	22/7/2015
Cumplimiento normativo	2	Consejo de Administración	18/12/2018	19/12/2018
Cumplimiento normativo	3	Consejo de Administración	18/06/2019	18/06/2019
Cumplimiento normativo	4	Consejo de Administración	18/12/2019	19/12/2019

Índice

1. INTRODUCCIÓN

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

3.1. Comprensión de la organización y su contexto

3.2. Determinación y entendimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

4. DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE CONTROL GENERAL DE HAYA REAL STATE, S.L.U

4.1. Estructura Organizativa

4.2. Ambiente de Control

4.3. El sistema de control interno

4.4 Canal de denuncias

5. 4. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PENALES APLICABLES A HAYA REAL ESTATE, S.L.U. Y A SUS ADMINISTRADORES

5.1. Inventario de delitos

5.2. Modelo de valoración de riesgos penales

5.3. Matrices de riesgos penales y controles

6. FICHA TÉCNICA DE DELITOS.

7. SISTEMA DISCIPLINARIO

8. ACTUALIZACIÓN Y VIGENCIA

8.1. Vigencia.

8.2. Verificación.

ANEXO I

Mapa de riesgos penales y controles

ANEXO II

Régimen disciplinario

1. INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica se incorporó por primera vez en el ordenamiento jurídico español mediante la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que entró en vigor el 23 de diciembre del mismo año; de tal forma que una sociedad puede ser penalmente responsable por la comisión de aquellos delitos cometidos en su nombre o por su cuenta, y en su provecho, por las personas con poder de representación, además de por no haber ejercido, la persona jurídica, el debido control sobre sus empleados.

El artículo 31 bis del Código Penal introducido por la reforma de 2010, estableció la posibilidad de aplicar como circunstancia atenuante de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, el establecimiento, con carácter previo a la apertura del juicio oral, de medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que pudieran cometerse bajo la cobertura de la persona jurídica, como medida que procuraría la aplicación de los denominados *programas de cumplimiento*.

En este contexto, y como parte integrante de la estrategia de mejora continuada, Haya Real Estate, S.A. (en adelante Haya o la Sociedad) ha elaborado un Manual de Prevención de Delitos, que recoge todos aquellos riesgos penales a los que está sujeta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis del Código Penal (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio) y sus posteriores modificaciones.

Asimismo, y en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, del Código Penal, el presente documento también recoge todos aquellos aspectos relevantes que evidencian la existencia de un modelo de organización y gestión con las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir y, en su caso, detectar la ocurrencia de ilícitos penales en el seno de Haya, en este sentido, Haya Real Estate, desde su nacimiento, ha adoptado una cultura empresarial de respeto y cumplimiento de la legislación vigente, adoptando un sistema de prevención de delitos que cumple con todos los requerimientos legalmente establecidos (Artículo 31 bis 5 C.P.).

Así, en el presente manual se encuentran identificadas las actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos (art.31bis 5.1º C.P.) Se establece la obligación de informar de los posibles riesgos e incumplimientos al organismo de vigilancia (art.31 bis 5.4º) articulando un reglamento específico que regula el canal de denuncias y el tratamiento de las mismas. Asimismo, se indica expresamente que el incumplimiento de las medidas establecidas en el presente manual serán sancionadas (art.31bis 5.5º C.P.)

En línea con el compromiso con la filosofía de cumplimiento, y para que ésta sea eficaz, se establece un sistema de verificación tanto periódica como eventual del modelo de prevención (art. 31 bis 5.6º).

Para la correcta implementación, no solo del presente manual, sino de toda la normativa interna que emana de la mencionada cultura de cumplimiento, Haya Real Estate, S.A. establece en su Código de Conducta, especiales previsiones, entre otras, en la selección y promoción de sus directivos, con el fin de evitar la toma de decisiones que contravengan las directrices del sistema de prevención de ilícitos, lo cual se traduce finalmente en la formación de la voluntad de la persona jurídica (art. 31 bis 5.2º). Reflejo de la importancia de este sistema es, el hecho tangible del destino de importantes recursos económicos a todas las áreas encargadas de velar por el mismo (art. 31 bis 5.3º).

La reforma del Código penal en 2015, LO 1/2015, introdujo varias reformas relevantes en el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas: a) la persona jurídica responde de los hechos realizados en su nombre y en su beneficio directo o indirecto –concepto más amplio que el del mero *provecho* al que se refería la regulación de 2010-, b) la posibilidad de que los programas de organización y gestión (programas de *compliance*) sean no sólo una atenuante de la responsabilidad de la persona jurídica, sino también una causa eximente de la responsabilidad, siempre y cuando hayan sido implementados antes de la comisión del delito y hayan sido ejecutados con *eficacia* (art. 31 bis 2/31 bis 5).

En consecuencia, el presente documento refleja la realidad actual de Haya sin perjuicio de posteriores actualizaciones y modificaciones que pudieran producirse como consecuencia de cambios en la organización.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Manual se ha elaborado con el objeto de prevenir o reducir significativamente la responsabilidad penal de Haya como persona jurídica en el marco de su actividad empresarial, y recoge todos aquellos riesgos penales a los que está sujeta, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis del Código Penal (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio).

Todas las disposiciones contempladas en el presente documento, así como en las normas de conducta de Haya, en especial, en el Código de Conducta, deben ser observadas, por todos los/empleados, directivos y miembros del Consejo de Administración de Haya, así como por todos los proveedores de la compañía.

3. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

3.1 Comprensión de la organización y su contexto

Haya Real Estate es una sociedad anónima unipersonal española, que actúa en toda la geografía nacional. Dentro de su estructura de control HRE cuenta con el 100% del capital social de Haya Titulización, Sociedad Gestora de Fondos de Titulización, siendo esta la única sociedad participada por Haya Real Estate.

El Domicilio Social, y a su vez sede central, se encuentra en Madrid. Para desarrollar su actividad cuenta con una red de centros de trabajo compuesta por (a julio de 2019) 15 centros secundarios, siendo los principales los de Valencia y Murcia.

Para el desarrollo de su actividad HRE cuenta con una plantilla que supera los 1000 empleados (lo cual la caracteriza como una Gran Empresa según el Anexo I del Reglamento de la Unión Europea 651/2014 de la Comisión), de los cuales alrededor de un 15% ostentan el cargo de director.

En cuanto a la naturaleza de las actividades de la organización, HRE está dedicada a la gestión de activos, con una importante cartera en gestión, que realiza toda clase de servicios relacionados con la administración, gestión, explotación y comercialización de inmuebles, así como la administración y gestión de activos financieros, todos ellos propiedad de terceros, cuya gestión tiene encomendada.

La complejidad de estas actividades es muy variada, tanto como las casuísticas de las mismas. HRE dentro de su actividad ofrecen a sus clientes un servicio integral que va desde el cobro del préstamo, el recobro de la deuda, el apoyo en su reestructuración o la recuperación de los activos a la desinversión, bien con la venta de carteras de deuda, o la ejecución de las garantías para las ventas de los inmuebles. Estas actividades se realizan a través de numerosos servicios, siendo los más característicos la recuperación de inmuebles, su toma de posesión, el saneamiento judicial y físico, el mantenimiento del inmueble, la gestión de tasas e impuestos, la gestión de inquilinos, la valoración de carteras y la comercialización de los inmuebles y captación de potenciales compradores.

En cuanto a la descripción de los socios de negocio de HRE, para realizar su actividad, el principal socio de negocio son sus clientes, entendiendo por tal a los propietarios de los activos. En este supuesto, los principales clientes de HRE son entidades financieras y la Sociedad de Gestión de Activos procedentes de la Reestructuración Bancaria (SAREB). Además de estos clientes, que hemos definido como principales, HRE ha diversificado su cartera con clientes de otra naturaleza, con especial relevancia de los fondos de inversión privados.

Otros socios de negocio relevantes, atendiendo al perfil de riesgo generado en la sociedad, y la relevancia de su participación en el negocio, serían los proveedores y mediadores homologados. Entendiendo como proveedores aquellas personas físicas o jurídicas que proveen a la sociedad de bienes o servicios necesarios para desarrollar nuestra actividad.

Mención especial merecen los mediadores. Debido al sector en el que opera la sociedad y su actividad, la comercialización de activos se apoya en muchas ocasiones de Agentes de la Propiedad Inmobiliaria (API). Consecuentemente a esta intervención HRE ha establecido medidas de control específicas para la correcta observación y vigilancia de su participación.

Naturaleza y extensión de las relaciones con funcionarios públicos: Haya Real Estate actúa en el sector inmobiliario, actividad, que por su propia naturaleza tiene múltiples vínculos con el sector público. Más que relación comercial directa con funcionarios públicos en calidad de su cargo, se trata de una relación institucional, esto es, con organismos públicos. Toda relación de negocio con organismos públicos está sometida a los más estrictos estándares de cumplimiento, procedimentada y sujeta a los controles específicos que se detallan en nuestra Matriz de Riesgos Penales y Controles ligados a los delitos de corrupción.

Haya Real Estate, se ha impuesto los más altos estándares éticos, de comportamiento y actuación. Estándares reflejados en las diferentes políticas internas, Código de Conducta y demás autorregulación. Independientemente de la normativa interna de la sociedad, ésta también se ve obligada por los distintos acuerdos específicos (Instrucciones de Gestión Operativa) pactados con sus clientes, adaptando nuestra actividad a su vigilancia y control y no solo los estándares establecidos por HRE, si no los suyos propios.

Por último, Haya Real Estate es una sociedad que por la naturaleza de su operativa se ve regulada legalmente, no solo por la legislación mercantil, civil o penal, entre otras, sino que también es objeto de regulaciones específicas. Especialmente debemos hacer mención a que HRE es sujeto obligado por la L10/2010 de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.

3.2 Determinación y entendimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Con el fin de mejorar el conocimiento del entorno en el que Haya Real Estate realiza su actividad, resulta fundamental entender las necesidades y expectativas de las partes interesadas, entendiendo como parte interesada aquella persona, colectivo u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad de la organización.

Para la determinación de las partes interesadas, se establecerá como criterio:

- a) Que la parte interesada pueda, con su actuación, alterar gravemente nuestros procesos o la prestación de nuestros servicios.
- b) Que la parte interesada sea necesaria para el cumplimiento con éxito de nuestra actividad.
- c) Que la parte interesada pueda verse seriamente afectada por nuestros procesos o actividad.

PARTE INTERESADA	NECESIDADES	EXPECTATIVAS
ACCIONISTA	<ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad económica • Correcta gestión de riesgos, actividades y oportunidades que puedan afectar a su inversión 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la satisfacción de los clientes • Mejorar la imagen de la marca • Aumentar la presencia en el mercado
DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Alinear y clarificar metodologías y flujos de trabajo • Optimizar la gestión de la compañía • Alinear la metodología de la gestión con las necesidades de los clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Excelencia en la gestión
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de requisitos legales • Gestión adecuada de acuerdos de colaboración con los clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora continua en la relación administración pública - sociedad
REGULADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la normativa aplicable • Gestión de requerimientos • Solicitud de información 	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de procedimientos correctores o sancionadores
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de contrato • Comunicación efectiva • Atención a requerimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad para maximización de objetivos • Mínimas incidencias en la gestión de activos • Resolución efectiva de incidencias
TERCEROS FINALISTAS	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución efectiva de la adquisición del activo 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación fluida y eficaz • Rapidez en la gestión • Atención personalizada
PROVEEDORES Y MEDIADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Agilidad en la formalización y gestión de contratos • Cumplimiento de contratos con requisitos claramente establecidos 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva • Soporte adecuado

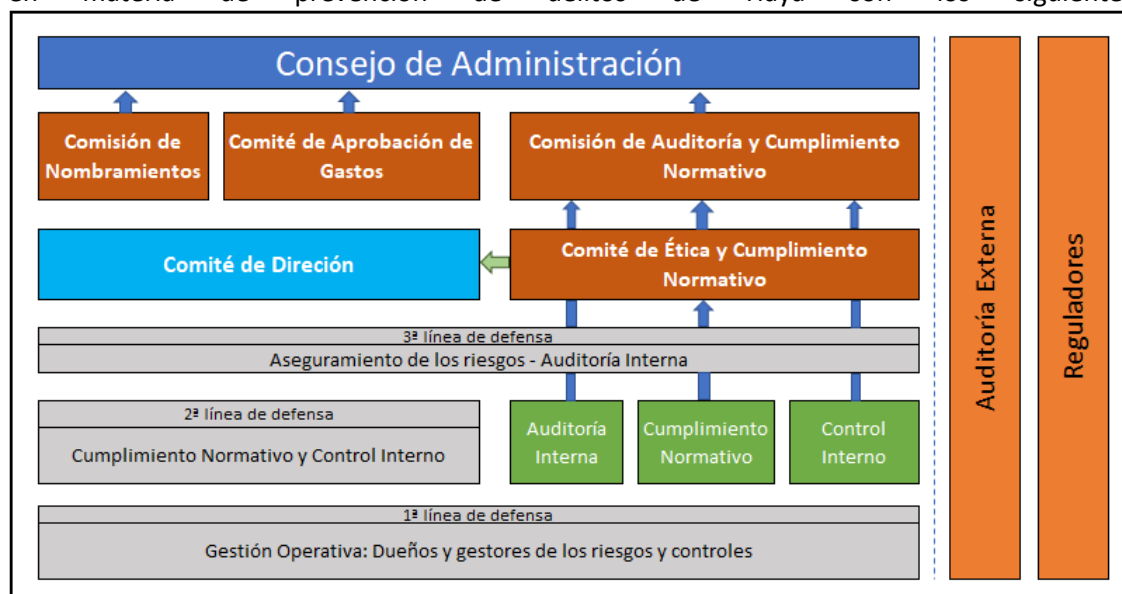
- Gestión eficaz de la facturación y pago de bienes y servicios.

4. DESCRIPCIÓN DEL ENTORNO DE CONTROL GENERAL DE HAYA REAL ESTATE, S.A.

En este apartado se describe la estructura organizativa de Haya, así como su ambiente y sistema de control interno para la prevención de la posible comisión de hechos delictivos en su seno.

4.1. Estructura Organizativa

Gráficamente, los principales elementos que conforman la estructura de organización y gestión en materia de prevención de delitos de Haya son los siguientes:



Las funciones y responsabilidades de cada uno de los elementos que componen la estructura organizativa de Haya y que integran su entorno de supervisión y control, son las que se resumen a continuación:

a) Consejo de Administración

Haya cuenta con un Consejo de Administración que es el último responsable de garantizar la eficacia del sistema de gestión de riesgos, establecer el perfil de riesgos y los límites de tolerancia al riesgo, así como de aprobar las principales estrategias y políticas de gestión de riesgos.

En definitiva, el Consejo de Administración de Haya es el encargado de velar que los sistemas de gestión del riesgo y de control interno garanticen el adecuado funcionamiento de la Sociedad, si bien todos los miembros de Haya, cada uno con un grado de responsabilidad específico, desempeñan alguna función dentro del sistema general de control interno.

A su vez, el Consejo de Administración ha constituido de manera permanente una Comisión de Nombramientos, una Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo y un Comité Ejecutivo, cuyas funciones se describen a continuación:

b) Comisión de Nombramientos

La Comisión de Nombramientos, formalmente nombrada como Comisión de Retribuciones y Liderazgo, es responsable de asistir y asesorar al Consejo de Administración en el ejercicio de sus funciones de supervisión y vigilancia relacionadas con cuestiones de contratación, empleo y retribución del equipo directivo de la Sociedad garantizando el máximo rigor y nivel de integridad en la selección y promoción de las propuestas de nombramientos, garantizando que los nombramientos siempre se llevarán a cabo respetando los más altos estándares de integridad de los directivos.

El alcance de las funciones de la Comisión de Nombramientos abarca todos los aspectos de la retribución aplicable a los Consejeros Ejecutivos y a los Directivos, incluyendo la formulación, establecimiento y administración de los salarios base, los bonus, los incentivos a largo plazo, las opciones sobre acciones concedidas, los programas de prestaciones laborales ordinarias y extraordinarias y los beneficios para los Consejeros Ejecutivos y los Directivos.

c) Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo es responsable de asistir y asesorar al Consejo de Administración en sus actividades de supervisión y vigilancia de las siguientes actividades:

- Supervisión de la relación de la Sociedad con el auditor de cuentas.
- Supervisión de los estados financieros e informes.
- Procesos de información financiera, criterios contables y controles internos.
- Supervisión del cumplimiento normativo.
- Gestión de riesgos.
- Supervisión de las actuaciones realizadas por Auditoría Interna y seguimiento de las recomendaciones emitidas.

De este modo, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo supervisa la calidad e integridad de los programas y requisitos de cumplimiento normativo de la Sociedad.

Dicha supervisión ha sido delegada en dos órganos: el Comité de Prevención Blanqueo de Capitales y el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo que incluye, entre otros, a supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención de delitos.

d) Comité de Dirección

El comité de Dirección es un órgano colegiado, formado por:

- Presidente Ejecutivo (Presidente)
- Directora de Asesoría Jurídica y Relaciones Institucionales (Secretario)
- Consejero Delegado
- Director General de Negocio y Operaciones

- Directora General de Finanzas y Control de Gestión
- Directora de Auditoría y Cumplimiento
- Director de Organización y Calidad de Datos y Procesos
- Director de Desarrollo de Negocio y Advisory & Venta Institucional

El Comité de Dirección tiene la naturaleza de Alta Dirección a los en relación con la gestión del Sistema de Compliance Penal. Como tal, se encarga de:

- Garantizar que el sistema se implementa de forma adecuada.
- Garantizar que las exigencias derivadas del sistema de gestión de Compliance penal se incorporan adecuadamente en la organización.
- Garantizar los recursos adecuados para la ejecución eficaz del sistema.
- Cumplir y hacer cumplir la política de Compliance penal.
- Comunicar la importancia del sistema de Compliance penal.
- Dirigir y apoyar al personal a fin de lograr el cumplimiento del sistema de acuerdo con su rol en la organización.
- Promover la mejora continua y apoyar la cultura de cumplimiento en sus áreas de responsabilidad.
- Fomentar el uso de los canales de denuncia.
- Garantizar que ningún miembro de la organización sufre ningún tipo de represalias por comunicar de buena fe violaciones o sospechas fundadas de violaciones de la política de CP o reusar participar de actuaciones delictivas, incluso si ello conlleva pérdida de negocio.

e) Comité Ética y Cumplimiento Normativo

El Comité Ética y Cumplimiento Normativo es un órgano colegiado de carácter objetivo, interno, permanente e independiente que centraliza las funciones de supervisión de la calidad e integridad de los programas y requisitos de Cumplimiento Normativo de la Sociedad, en especial las funciones relacionadas con el fomento, vigilancia y cumplimiento del Código de Conducta, de la normativa de protección de datos, del Reglamento interno del mercado de valores, la gestión de denuncias y quejas internas, y la prevención de delitos.

Conforme a ello, una de las funciones del Comité de Ética y Cumplimiento Normativo es la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención de delitos (programa de cumplimiento), considerándose por ello este órgano el “*Compliance Officer*” de la compañía, con las funciones y estructura específicas que se recogen en su Reglamento.

La estructura, nombramiento, funciones y el régimen de reuniones y acuerdos están contempladas en su Reglamento específico.

f) Comité de Aprobación de Gastos

Comité de Aprobación de Gastos supervisa y asesora al Consejo de Administración en las siguientes materias:

- Plan estratégico.
- Presupuesto anual.
- Formulación de cuentas.
- Cambios estatutarios y cambios de perímetro.
- Gastos e inversiones significativas.
- Decisiones de Recursos Humanos de primer nivel.

4.1.1 Gestión de recursos financieros

Estrechamente ligada con el apartado inmediatamente anterior está la gestión de recursos financieros dedicados a la función de cumplimiento.

Haya Real Estate ha realizado un importante empeño económico para dotar de recursos, tanto humanos como materiales y tecnológicos al departamento de Cumplimiento Normativo.

Reflejo del compromiso con la dotación de recursos suficientes al área de Cumplimiento, el aumento del presupuesto destinado a esta área, que desde la creación de Haya, no ha dejado de aumentar anualmente, en línea con el desarrollo del sistema de compliance de la compañía.

La gestión de estos recursos se realiza bajo todos los controles de pertinencia y eficiencia que impone la sociedad, si bien, no se encuentran regulados por criterios de beneficios producidos, siendo el criterio determinante el fin de su utilización, el cumplimiento de requisitos legales y normativos y los niveles de apetito de riesgo de la compañía primando la dotación de recursos a las actividades de prevención.

4.1.2 Determinación de la formación de la voluntad de la persona jurídica.

La Fiscalía General del Estado, en su Circular 1/2016 al interpretar este requisito normativo establece que, en lo referente a los protocolos y procedimientos de formación de la voluntad de la persona jurídica, lo que se debe garantizar son “altos estándares éticos, de manera singular en la contratación y promoción de directivos y en el nombramiento de los miembros de los órganos de administración”. “Además de la obligación de atender a los criterios de idoneidad fijados por la normativa sectorial y, en defecto de tales criterios, la persona jurídica debe tener muy en consideración la trayectoria profesional del aspirante y rechazar a quienes, por sus antecedentes carezcan de la idoneidad exigible.”

Como enunciamos en la Introducción del presente Manual, para la correcta implementación, no solo del presente manual, sino de toda la normativa interna que emana de la mencionada cultura de cumplimiento, Haya Real Estate, S.A. establece en su Código de Conducta, especiales previsiones en el ámbito laboral, según las cuales, las decisiones de selección y promoción estarán basadas en el mérito profesional.

El encuadramiento de este principio en el Código de Conducta no es casual, si no que refleja la voluntad de la Compañía de cumplir con los altos estándares éticos a los que se refiere la Fiscalía General del Estado, siendo este documento el que establece las líneas éticas y de conducta de HRE.

En el desarrollo de este principio se instrumentalizan distintos procedimientos y órganos encargados de garantizar su cumplimiento. El área de RRHH está sujeta, en el ámbito de la contratación y promoción al “Protocolo de Actuación en Materia de Selección, Contratación y Promoción y Desarrollo Profesional.” En este documento se establecen los criterios de contratación y promoción del personal en HRE, los cuales deben asegurar que estos procesos, en Haya Real Estate, se basen en procedimientos y políticas de carácter objetivo, que valoran competencias, capacidades y adecuación persona-puesto, y garantiza el acceso en igualdad de oportunidades a los distintos candidatos.

El Protocolo descrito establece los estándares en la contratación y promoción tanto de empleados como de directivos, pero en pro de dotar de mayores garantías, entre otras, a la contratación y promoción de directivos, HRE cuenta con un órgano del más alto nivel, la Comisión de Retribuciones y Liderazgo, delegada del Consejo de Administración.

Este sistema normativo y de gestión en el ámbito laboral, demuestra el cumplimiento del requisito de la garantía de altos estándares éticos, en la contratación y promoción de directivos y en el nombramiento de los miembros de los órganos de administración, según los requerimientos de la Ley y la interpretación de la FGE.

➤ **Formación y cultura empresarial:**

Uno de los elementos clave a la hora de definir la voluntad de cumplimiento de una empresa es el tipo de formación que se le imparta a sus empleados. Una empresa que forme a sus empleados en la cultura del cumplimiento será una empresa comprometida y concienciada con el cumplimiento. Por ello, HRE desarrolla anualmente planes de formación específica en cumplimiento normativo que van dirigidos a todos los miembros de su plantilla, tanto en formato on-line, como presencialmente, en función del cargo que desempeñen.

Además de este elemento, otro no menos importante es el del ejemplo que la alta dirección debe dar al resto de la plantilla, el denominado por los anglosajones “tone at the top”, con ello, la alta dirección de HRE es la primera comprometida en el cumplimiento de la normativa, recibiendo así formación específica por el cargo que ocupan, dando ejemplo y estableciendo con su conducta, los estándares irrenunciables de cumplimiento que HRE exige al resto de la plantilla.

4.2 Ambiente de Control

El ambiente de control es el conjunto de valores y principios éticos que regulan el funcionamiento de una entidad y que, en consecuencia, determinan la conducta y modo de actuación de sus empleados/as, directivos/as y miembros del Consejo de Administración.

La estructura del ambiente de control de Haya está organizada en tres niveles:

- 1) Políticas corporativas de carácter global y documentación general relativa a la Estructura Organizativa y Societaria: Son aquellas que establecen los valores y principios éticos que marcan las pautas de actuación a nivel corporativo, y para todos los miembros de Haya en el desempeño de sus funciones profesionales. Ejemplo de esta categoría es el Código de ético.
- 2) Normas y manuales internos que regulan la operativa: Son aquellas que, siguiendo las directrices generales contenidas en las políticas corporativas de carácter global, describen el marco de actuación concreto que debe ser observado en la ejecución de tareas específicas.
- 3) Controles: En esta categoría se engloban aquellos controles, tanto manuales como automáticos, cuyo objetivo es anticiparse y detectar la ocurrencia de eventos, errores o irregularidades que puedan suponer la comisión de un hecho delictivo en Haya, y en su caso, si llegara a cometerse, el establecimiento de las medidas oportunas.

Dentro de la estructura del ambiente de control, el presente Manual contempla los siguientes procedimientos para la prevención de comisión de hechos delictivos en el seno de Haya:

- *Actividades de Prevención*: el objetivo de estas actividades consiste en evitar potenciales incumplimientos o violaciones del Manual de prevención de delitos y, por lo tanto, mitigar la probabilidad de comisión de hechos delictivos en el seno de Haya. En este ámbito, las principales actividades realizadas son (i) la identificación de actividades con riesgo de comisión de delitos; (ii) la ejecución de controles preventivos; y (iii) la comunicación y formación del personal.

- *Actividades de Detección*: el objetivo de este segundo grupo de actividades se centra en detectar incumplimientos ciertos del Manual de prevención de delitos, resultado de un funcionamiento inefectivo de los controles preventivos, como consecuencia de errores en la ejecución de dichos controles, ya sea de forma involuntaria, o bien como consecuencia de actitudes malintencionadas que conlleven dolo o engaño. En este ámbito, Haya dispone de los siguientes medios: vigencia de un Código de Conducta, un Canal de Denuncias y un Programa de control de Riesgos Penales.

- *Actividades de Reacción o respuesta*: el objetivo de las actividades de reacción es establecer pautas de actuación sobre cómo debe actuar Haya una vez se ha tenido conocimiento de la existencia de conductas delictivas en su seno. Dicha actuación se articulará según el siguiente protocolo de actuación, que deberá ser activado en el momento en el que se dirija un procedimiento penal, una investigación del Ministerio Fiscal, o una reclamación de un regulador, directamente contra la organización.

El Comité de Ética y Cumplimiento Normativo será el encargado de gestionar las líneas básicas de la estrategia procesal, así como de cualquier otra estrategia corporativa de reacción ante el inicio de un procedimiento contra la organización (p.e. actuaciones de comunicación interna y/o externa).

Para poder llevar a cabo estas actuaciones, el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo iniciará un procedimiento de investigación interna y además, contará con una valoración jurídico-penal

elaborada por la Asesoría Jurídica, que podrá contar con la asistencia de un asesor externo, donde se establezca la estrategia de defensa que debe seguir la organización.

Si Haya Real Estate, S.A., llegase a ser imputada como responsable penal, se deberá designar a un representante para que comparezca en sede judicial en representación de Haya Real Estate, S.A. En atención a lo establecido en la legislación aplicable, la persona designada como representante procesal en el supuesto de una hipotética imputación penal de la organización, debe reunir las siguientes características:

- Tener sólidos conocimientos técnicos sobre el asunto a juzgar.
- Ser una persona con una posición jerárquica elevada dentro de la organización.
- Se deberá evitar a personas que puedan tener conflictos de interés procesales con Haya Real Estate, S.L.U., bien porque ya estén imputados, o porque, presumiblemente, vayan a estarlo.

4.2.1 Principales políticas, normativas y controles en vigor en Haya Real Estate, S.A., en relación con los riesgos penales identificados

La estructura del ambiente de control en Haya está organizada en tres niveles:

1) Políticas corporativas de carácter global y documentación general relativa a la Estructura Organizativa y Societaria

Las principales Políticas corporativas de carácter global de Haya son las siguientes:

- Reglamento de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo del Consejo de Administración: Regula las funciones de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo, constituido para asistir y asesorar al consejo de Administración en sus actividades de supervisión de la calidad e integridad de los estados financieros, la relación con los auditores externos, los sistemas de control y cumplimiento normativo, las actividades de Auditoría Interna y las prácticas de gestión de riesgos de Haya.
- Reglamento de la Comisión de Retribuciones y Liderazgo del Consejo de Administración: regula las funciones de la Comisión de Retribuciones y Liderazgo, constituido para asistir y asesorar al Consejo de Administración en el ejercicio de sus funciones de supervisión y vigilancia relacionadas con cuestiones de contratación, empleo y retribución del equipo directivo de la Sociedad
- Código de Conducta: recoge el compromiso de Haya, con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación. Este Código tiene por objeto establecer los valores corporativos, principios éticos, así como las normas generales que deben guiar la actuación de la Sociedad y de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Código.
- Reglamento del Canal de Denuncias: establece un medio y procedimiento para detectar potenciales riesgos de incumplimientos legales o éticos dentro de la empresa, así como de terceros que contraten con Haya, potenciando así la transparencia y el control del correcto

cumplimiento de las leyes y del Código de Conducta. La finalidad del Canal de Denuncias es ser una herramienta accesible para recibir de forma confidencial pero no anónima, de las personas sujetas al Código de Conducta, comunicación por escrito sobre posibles irregularidades detectadas.

2) Normas y manuales internos que regulan la operativa

Las principales normas y manuales internos que regulan la operativa de Haya son las siguientes:

- Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y de Financiación del Terrorismo: Describe los mecanismos de control de la sociedad y establece una serie de procedimientos con el objeto de prevenir el blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
- Documento de Políticas de Seguridad de la Información: Este documento es una declaración de intenciones de alto nivel que cubre la Seguridad de la Información de los Sistemas de Información y que proporciona las bases para definir y delimitar los objetivos y responsabilidades para las diversas actuaciones técnicas y organizativas que se requieran para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad, cumpliendo el marco legal de aplicación y las directivas, políticas específicas y procedimientos definidos. Dichas actuaciones son seleccionadas e implantadas en base al análisis de riesgos realizado y el equilibrio entre riesgo aceptable y coste de las medidas.
- Manual General Corporativo de Compras: se trata de un documento que describe y establece el funcionamiento del Modelo de Compras establecido por Haya Real Estate para las compras relativas a los servicios/productos asociados al servicio, englobando las compras propias de Haya Real Estate, el conjunto de servicios relacionados con la gestión y administración de los Activos (REOs y REDs) de los clientes de HRE, cuya gestión, contratación y abono son facultad propia de HRE, así como el conjunto de servicios cuyo abono es por cuenta de los clientes (directamente o repercutidos posteriormente por HRE a cada uno de los clientes), pero cuya gestión y/o contratación está delegada en HRE.
- Protocolo de actuación en materia de selección, contratación y promoción y desarrollo profesional: El objetivo del protocolo consiste en asegurar que los procesos de selección de personas en Haya se basan en procedimientos y políticas de carácter objetivo, que valoran competencias, capacidades y adecuación persona-puesto.
- Protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo: El protocolo manifiesta las actuaciones para prevenir, detectar, corregir y sancionar comportamientos de discriminación.

3) Controles.

Para mitigar los delitos que se asocian a las diferentes áreas y funciones de Haya Real Estate, se cuenta con determinados controles que se recogen en el Mapa de Riesgos y Controles que se une al presente como Anexo I.

4.3. El sistema de control interno

El sistema general de control de Haya está organizado de la siguiente manera:

a) Primera línea de defensa

Corresponde a los diferentes departamentos de Haya, quienes tienen la propiedad, la responsabilidad y la obligación de evaluar, controlar y mitigar los riesgos, a la vez que mantener controles internos eficaces.

Cada área, tanto las de operaciones como las corporativas, debe participar activamente en la evaluación del Modelo, y por lo tanto, tiene un papel relevante en el mantenimiento y actualización del Modelo con respecto a sus funciones y procesos.

En este sentido, en Haya se designan a los responsables de riesgos como figuras clave en todo el proceso de mantenimiento y actualización del mapa de riesgos y controles de la compañía,, con más capilaridad y mayor penetración en todas las unidades organizativas.

Dicha designación se realiza por el Comité de Ética y Cumplimiento, tomando como referencia los siguientes criterios:

- Los responsables de riesgos ostentarán, como mínimo, el cargo de Director de Equipo.
- Deberá nombrarse a los responsables de riesgos necesarios que abarquen todos los procesos y actividades establecidos en el mapa de riesgos y controles de la compañía.

b) Segunda línea de defensa

Incluye las funciones de control interno y cumplimiento normativo y los órganos a los que reportan , el Comité de Prevención Blanqueo de Capitales y el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo, que facilitan y supervisan la implementación de prácticas de gestión de riesgos eficaces por parte de la gerencia operativa (primera línea de defensa), y ayuda a los responsables de riesgos a distribuir la información adecuada sobre riesgos en sentido ascendente y descendente en la organización.

El objetivo de estas funciones es asegurar que la primera línea de defensa está diseñada y opera de manera efectiva.

c) Tercera línea de defensa

Está formada por la función de Auditoría Interna, la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo, el Comité Ejecutivo y la Comisión de Nombramientos, así como los Auditores Externos. A través de un enfoque basado en el riesgo, proporciona aseguramiento sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno en el organismo de gobierno y la alta dirección de Haya, incluidas las maneras en que funcionan la primera y segunda línea de defensa.

4.4 Canal de Denuncias

En concordancia con los valores que orientan a Haya Real Estate S.A. (en adelante HRE), e inspiradores de su Código de Conducta, la compañía ha habilitado un Canal de Denuncias, con la firme voluntad de ser una organización guiada en todo momento por la legalidad.

El objetivo del Canal de Denuncias es establecer un medio para la detección de los incumplimientos legales que se puedan estar cometiendo en la Compañía, se hayan cometido o se tenga la sospecha de que se pueden llegar a cometer.

Este Canal de Denuncias no es de uso exclusivo para los empleados de HRE, sino que está también a disposición de nuestros clientes, proveedores y otras terceras partes interesadas que mantienen algún tipo de relación con HRE.

El acceso al Canal de Denuncias de HRE está disponible tanto en la intranet corporativa como en la web pública. (<https://www.canaldedenuncias.com/es/haya>)

La Sociedad cuenta con un tercero experto para la gestión del Canal de Denuncias a efecto de mayor garantía al proceso.

La gestión y tramitación del canal y las denuncias están reguladas específicamente en el Reglamento del Canal de Denuncias de Haya Real Estate.

5. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS PENALES QUE AFECTAN A HAYA REAL ESTATE, S.L.U. Y A SUS ADMINISTRADORES

El proceso de desarrollo del presente Manual para la prevención de delitos ha seguido el siguiente esquema de trabajo:

- En primer lugar, se han identificado los principales riesgos penales susceptibles de afectar tanto a Haya como a sus administradores.
- A continuación, se identifican las áreas que conforman la estructura de Haya, así como las subáreas que se distinguen dentro de cada una de ellas y sus respectivos riesgos, y se han asociado los principales riesgos penales que pueden derivarse de los mismos y que igualmente son susceptibles de afectar tanto a Haya como a sus administradores. Además, se contempla (i) la probabilidad de ocurrencia del riesgo penal para cada proceso, y (ii) la magnitud del impacto de dicho riesgo, de acuerdo con el modelo de valoración de riesgos de Haya, con el objetivo de elaborar una matriz (o mapa) riesgos penales por proceso.
- Una vez obtenida la matriz de riesgos penales, ésta ha sido contrastada con representantes de las distintas áreas funcionales de Haya, con objeto de confirmar que todos los riesgos penales identificados han sido correctamente asociados a los procesos y actividades de cada departamento, evitando así posibles insuficiencias o carencias en el análisis.
- Finalmente, se ha procedido a asociar a cada uno de los riesgos penales identificados en las matrices, el marco de control existente en Haya que permite prevenir o, en su caso, detectar la ocurrencia de un hecho delictivo en el seno de Haya. En la identificación del marco de control se ha tenido en cuenta la estructura de controles ya existente en la Sociedad.

Se adjunta la Matriz de Riesgos Penales y controles como ANEXO I del presente

5.1. Inventario de delitos

En este apartado se enumeran los delitos tipificados en la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, del Código Penal, que afectan a Haya como persona jurídica. Dichos delitos han sido agrupados en las siguientes categorías:

Grupo 1: Delitos imputables a la persona jurídica en virtud del artículo 31 bis del Código Penal	
Artículo	Delito
301 - 304	Blanqueo de capitales
576	Captación de capitales para la financiación del terrorismo
419 - 427	Cohecho
286 bis-quater	Corrupción en los negocios
304 bis-ter	Financiación ilegal de Partidos Políticos
264 – 264 quarter	Daños informáticos
305, 307, 308 y 310	Delito contra Hacienda Pública y contra la Seguridad Social. Delito por incumplimiento de obligaciones contables. (Delito fiscal/Delito contra la Seguridad Social/Delito de fraude de subvenciones)
273 y 274	Delitos contra la propiedad industrial
282	Delitos relativos al mercado y a los consumidores: Publicidad engañosa
284.1	Delitos contra el mercado y los consumidores: Alteración de precios de las cosas
278-280	Delitos relativos al mercado y a los consumidores: A) Competencia desleal (art 278-280): Descubrimiento y revelación de secretos de empresa
282 bis y 285	B) Delitos contra el mercado de valores
197 – 197 ter y 197 quinquies	Descubrimiento y revelación de secretos
248 - 251bis	Estafa
257-261	Frustración de la ejecución e Insolvencias punibles
270 – 272	Propiedad Intelectual
429 - 430	Tráfico de influencias
318bis	Delito contra los ciudadanos extranjeros
319	Delitos sobre la ordenación del territorio y el urbanismo
325 – 328	Delitos contra el medio ambiente
510 – 510 bis	Delitos de odio y enaltecimiento

Grupo 2: Delitos atribuibles a la persona jurídica mediante la aplicación de las consecuencias accesorias del artículo 129 del Código Penal	
Artículo	Delito
311 a 318	Delitos contra los derechos de los trabajadores
262	Alteración de precios en concursos y subastas públicas
294	Delitos Societarios: Negación de inspección por entidades inspectoras o de supervisión

Grupo 3: Otros delitos no atribuibles a la persona jurídica, pero que pueden afectar a los administradores y/o responsables de Haya	
Artículo	Delito
392 y 393	Delito de falsedades documentales
290	Falsear cuentas anuales u otra información económica
252	Delito de administración desleal

5.2. Modelo de valoración de riesgos penales

De acuerdo con la metodología de Haya, se han valorado cada uno de los riesgos asociados a las diversas actividades identificadas para cada una de las áreas funcionales de Haya, en base a un modelo de valoración de riesgos, de modo que se obtenga el riesgo inherente de cada potencial delito.

El objetivo del modelo de valoración es clasificar los riesgos penales que podrían surgir en Haya, como consecuencia de las diversas casuísticas asociadas a las principales actividades realizadas por las Direcciones Generales de Haya.

En este sentido, se distinguen, en primer lugar, las áreas y sub-áreas dentro de Haya, para posteriormente, proceder a la identificación de riesgos penales que potencialmente podrían afectar a cada una de ellas.

Metodología utilizada

Para cada una de las áreas y sus correspondientes subáreas se identifican una serie de riesgos que pueden conllevar responsabilidad penal.

De acuerdo con el artículo 31 bis del Código Penal, el Modelo de Prevención y Detección de Delitos debe contener, entre otros los siguientes elementos:

- a) Identificación de “las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos”; y
- b) “las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.”

Con la finalidad de asegurar la uniformidad del método en las futuras y periódicas revisiones del Mapa de Riesgos Penales y de la Matriz de Riesgos y Controles, se recoge en el presente documentos los criterios utilizados para la realización del proceso de evaluación de riesgos penales y controles.

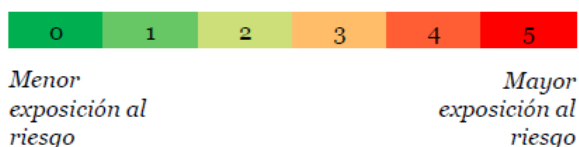
CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PENALES

Con el objeto de evaluar a qué delitos está más expuesta la Compañía como consecuencia directa del desarrollo de su actividad, el primer paso es la evaluación del Riesgo Potencial.

Para ello, en primer lugar, es necesario determinar qué delitos son aplicables a la Compañía mediante la determinación de las conductas de la misma que pueden ser asociados a los tipos delictivos (conductas sensibles asociadas al delito), cuestión reflejada en el apartado anterior del presente Manual, todo ello con el fin de evaluar de forma precisa qué conductas pueden suponer un riesgo de comisión de delitos.

A las conductas consideradas como “no aplicables” es atribuido un valor de riesgo potencial igual a cero.

A continuación, se procede a la evaluación de dicho riesgo otorgando una puntuación a cada conducta con el objetivo de categorizar aquellos delitos a los que la Compañía está expuesta según la siguiente escala:



2.1 Criterios para la determinación del riesgo potencial

El riesgo potencial de cada conducta sensible aplicable a la Compañía es calculado como el producto de dos factores:

$$\text{Probabilidad} * \text{Impacto}$$

2.2 Probabilidad

Para obtener la valoración de la probabilidad potencial del riesgo de cada una de las conductas sensibles asociadas a los delitos que son de aplicación a la Compañía, se tienen en cuenta seis criterios de ponderación, a los cuales corresponden un valor de ponderación diferente:

Ponderación de las variables de probabilidad	Valor
Rango del empleado	16%
Intermediarios	19%
Grado centralización	18%
Incidencia en el pasado	14%
Organismo regulador	12%
Frecuencia de la actividad	21%
	100%

A continuación, se exponen brevemente los criterios de ponderación.

i. Variable “Rango del empleado”

El cargo de la persona o personas que podrían cometer una conducta delictiva de acuerdo con su nivel profesional resulta fundamental en la estimación de la probabilidad de que una conducta delictiva se realice dentro de la Compañía, valorándose el riesgo máximo si cualquier empleado de la Compañía pudiese cometer un delito.

Rango del empleado	Valor
Personal Técnico	0,10
Mandos intermedios	0,70
Directivos / Apoderados	1,30
Consejeros	1,90
Cualquier empleado	2,50

ii. Variable “Intermediarios”

El hecho de que intervengan intermediarios en la realización de las actividades influirá positivamente en la valoración de la probabilidad de que se realicen ciertas conductas delictivas.

Intermediarios	Valor
No intervienen intermediarios	0,1
Intervienen intermediarios	2,5

iii. Variable “Grado de centralización”

Las actividades que se realizan de forma descentralizada comportan, por su naturaleza, un mayor grado de riesgo.

Centralización	Valor
Actividad centralizada	0,1
Actividad descentralizada	2,5

iv. Variable “Incidencia en el pasado”

Considerando el histórico de irregularidades en las áreas de impacto de los delitos, se valorará si se han producido situaciones irregulares en el pasado o no.

Incidencia en el pasado	Valor
No se han dado circunstancias irregulares en el pasado	0,1
Se han dado circunstancias irregulares en el pasado	2,5

v. Variable “Organismo Regulador”

Las actividades que no son expuestas a la actividad de control de un regulador externo son, por su naturaleza, mayormente sujeta a la comisión de actividades delictivas.

Organismo regulador	Valor
Supervisión de un regulador	0,1
No supervisión de un regulador	2,5

vi. Variable “Frecuencia de la actividad”

La frecuencia de repetición de las actividades analizadas se relaciona de manera directa y proporcional con la probabilidad de verificación de conductas potencialmente delictivas.

Frecuencia de la actividad	Valor
No habitual	0,1
Poco habitual	1,25
Habitual	2,5

2.3 Impacto

El impacto que supondría para la Compañía el hecho de que se cometa una conducta delictiva. Se considera que el impacto más importante que puede sufrir la Compañía, es aquel en el que la comisión del delito pueda afectar a la continuidad de la misma, situación que corresponde a aquellos delitos que tengan aparejados las sanciones más graves.

Impacto	Valor
Repercusión leve	1,20
Repercusión mediática	1,40
Repercusión financiera	1,60
Repercusión estratégica	1,80
Repercusión en el Going Concern	2,00

En este sentido:

- Repercusión leve, corresponde a la comisión de una conducta delictiva cuyas repercusiones puedan gestionarse de forma interna y cuya repercusión financiera es mínima o nula.
- Repercusión mediática, se trata de aquellas conductas que pueden ser conocidas por terceros y pueden dañar la imagen de marca de la Compañía.
- Repercusión financiera, se refiere a aquellas conductas a las cuales pueda corresponder un impacto económico relevante.
- Repercusión estratégica, hace referencia a aquellas conductas delictivas que puedan ser conocidas por terceros ajenos a la Sociedad y que tengan un impacto significativo en el balance de las mismas.
- Repercusión en el “Going Concern”, se refiere a todas aquellas conductas delictivas que influyen en la continuidad de las actividades de la Compañía.

2.4 Cálculo del Riesgo Potencial

Con el objetivo de calcular el Riesgo Potencial para la Compañía se procede a calcular el producto de las dos magnitudes Probabilidad e Impacto, el cual podrá dar como máximo resultado el valor de 5.

Una vez obtenido el Riesgo Potencial de cada una de las conductas sensibles asociadas al delito, se realiza una Media Aritmética para evaluar la exposición de la Compañía al riesgo de comisión del delito analizado.

Finalmente, se considerará:

- Un Riesgo Potencial Bajo, al intervalo comprendido entre 0,1 y 1,5.
- Un Riesgo Potencial Moderado, al intervalo comprendido entre 1,51 y 2,5; y
- Un Riesgo Potencial Alto, al intervalo comprendido entre 2,51 y 5.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS CONTROLES

En el apartado anterior hemos analizado el Riesgo Potencial al que la Compañía está expuesta en ámbito penal.

Una vez identificadas y ponderadas las conductas tipificadas en el Código Penal a las que podría estar expuesta la Compañía, se valorará la existencia y solidez de los controles implementados en la misma con el objetivo de mitigar dichos Riesgos Potenciales. Esta valoración se llevará a cabo mediante un proceso de análisis del diseño de los controles identificados a nivel teórico (sin considerar si están correctamente implantados o se están llevando a cabo de forma eficaz por los responsables de los mismos).

La siguiente tabla especifica la escala de valoración que ha de seguirse para valorar los controles de la Compañía, siendo el valor “0,75” para un nivel de control sólido y “0” para un nivel de control inexistente:

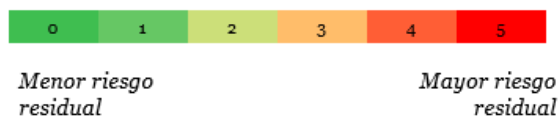
Solidez de los Controles por delito	
0,75	Alta - Controles específicos formalizados / auditados
0,50	Media - Controles parciales / generales
0,25	Baja - Controles no formalizados
0,05	Muy baja – Controles con recomendaciones relevantes
0	Inexistente – Ausencia de control

CALCULO DEL RIESGO RESIDUAL

El riesgo residual es definido como el nivel de riesgo existente en la Compañía una vez considerada la existencia de los controles implementados en la misma, y se diferencia del riesgo potencial por ser una medida de “riesgo real”.

El riesgo residual de cada delito es calculado como el producto del riesgo potencial y de la solidez media de los controles asociados al delito:

$$\text{Riesgo Residual} = \text{Riesgo Potencial} \times (1 - \text{Solidez de los controles})$$



5.3. Matrices de riesgos penales y controles por procesos, para cada una de las áreas que conforman Haya Real Estate, S.A.

Un mapa de riesgos es una herramienta de control y gestión que permite asociar a cada uno de los procesos y/o actividades realizadas por una organización, aquellos riesgos que potencialmente podrían producirse y, todos aquellos controles disponibles en la organización que permiten prevenir y/o detectar la ocurrencia de dichos riesgos.

En un documento aparte de este Manual de Prevención de Delitos se recogen los controles implementados para cada uno de los Delitos. Dicho documento se denomina Mapa de Riesgos de HRE.

6. FICHA TECNICA DE DELITOS.

Se recoge a continuación la ficha técnica de cada uno de los delitos que, conforme relacionado previamente, afectan a Haya Real Estate.

Dicha ficha comprende detalle de las conductas punibles incluidas en el tipo penal específico, así como, en su caso, de los posibles agravantes, y las normas de comportamiento que deben acatarse, y los controles establecidos, de cara a prevenir y evitar la comisión de los delitos recogidos.

DELITOS CONTRA LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR. HACKING.

Arts. 197 ss CP.

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- *Apoderarse* de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales de otro;
- *Interceptar* las telecomunicaciones o *utilizar* artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación;
- *Apoderarse, utilizar o modificar*, en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado.

- Acceder, sin estar autorizado, por cualquier medio a los datos señalados en el punto anterior y alterarlos o utilizarlos en perjuicio del titular de los mismos o de un tercero.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Todo el personal de HRE está obligado a respetar la intimidad personal y familiar de todas las personas, tanto de los empleados de la Empresa como la de otras personas a cuyos datos tenga acceso.
2. Nadie puede aportar datos personales a proveedores, distribuidores o comisionistas sin la autorización pertinente del departamento de Cumplimiento Normativo.
3. El personal que permita el acceso a los datos personales deberá respetar estrictamente las normas y Protocolos establecidos.
4. Es obligatorio que todas las autorizaciones de utilización de datos respondan a solicitudes concretas, así como que los datos que se utilicen sean también concretos.
5. Será obligatoria la asistencia de todo el personal que utilice datos, a los cursos de formación específicos relativos al cumplimiento del RD 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la L.O. 15/1999, de Protección de datos.
6. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravenga los principios establecidos en el Código de Conducta.
7. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

Las áreas empresariales especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas por este delito serían:

- Operaciones y Organización
- Auditoría y Cumplimiento Normativo
- Recursos Humanos y Medios
- Marketing y Desarrollo de Negocio
- Finanzas y Control de Gestión
- Advisory y Venta Institucional
- Gestión y Desarrollo de Suelo
- Red Negocio Mayorista
- Red Negocio Minorista
- IT
- Asesoría Jurídica

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

DELITOS DE ESTAFA:

Arts. 248 – 251 bis CP

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Utilizar engaño bastante para inducir a otro a error para que realice un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno.
- Manipular informáticamente o utilizar cualquier artificio semejante para conseguir una transferencia no consentida de cualquier activo patrimonial en perjuicio de otro.
- Fabricar, introducir, poseer o facilitar programas informáticos específicamente destinados a la comisión de las estafas.
- Utilizar tarjetas de crédito o débito, o cheques de viaje, o los datos obrantes en cualquiera de ellos para realizar operaciones de cualquier clase en perjuicio de su titular o de un tercero.

Conductas que son agravadas si:

- Se trata de cosas de primera necesidad, *viviendas* u otros bienes de reconocida utilidad social.
- Recaen sobre bienes que integren el patrimonio artístico, histórico, cultural o científico.
- Se producen abusando de firma en blanco, o sustrayendo, ocultando o inutilizando, en todo o en parte, algún proceso, expediente, protocolo o documento público u oficial de cualquier clase.
- Revisten especial gravedad, atendiendo a la entidad del perjuicio y a la situación económica en que deje a la víctima o a su familia.
- El valor de la defraudación supera los 50.000 euros o afecta a un elevado número de personas.
- Se comete abuso de las relaciones personales existentes entre víctima y defraudador, o si éste aprovechase su credibilidad empresarial o profesional.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Toda relación comercial se rige por el principio general de transparencia e información detallada y exhaustiva al cliente.
2. Todo el personal está afectado por los principios de claridad y transparencia, y debe velar por que ninguna actuación suya pueda ser susceptible de interpretarse como engaño a terceras personas.
3. Está prohibido negociar en nombre de HRE cualquier tipo de contrato o negocio que previamente no haya sido informado al responsable, o responsables, de los

- departamentos a los que afecta. Esta prohibición afecta de igual modo a comerciales externos y distribuidores.
4. Cualquier tipo de reclamación de un cliente, proveedor, distribuidor, o colaborador de HRE recibida por cualquier empleado debe ser comunicada al responsable del área afectada para que su gestión pueda realizarse de forma centralizada.
 5. Las modificaciones que se hayan incluido en cualquier contrato deben ser identificadas y sometidas a la aprobación del responsable correspondiente y de la Asesoría Jurídica.
 6. La omisión de información puede ser constitutiva de engaño.
 7. No se permite modificar datos aportados por el cliente de un modo unilateral. En caso de error manifiesto, debe ser el propio cliente el que modifique sus datos siguiendo el protocolo establecido al efecto.
 8. No se permite comenzar a actuar en nombre de clientes sin haber recibido por escrito el mandato simple del cliente.
 9. Cualquier posible engaño que sea detectado por un empleado deberá ser puesto en conocimiento del departamento de Cumplimiento Normativo.
 10. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravenga los principios establecidos en el Código de Conducta.
 11. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

AREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Las áreas especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas son:

- Operaciones y Organización
- Marketing y Desarrollo de Negocio
- Finanzas y Control de Gestión
- Advisory y Venta Institucional
- Gestión y Desarrollo de Suelo
- Red Negocio Mayorista
- Red Negocio Minorista
- IT
- Asesoría Jurídica

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: El delito de estafa puede cometerse por conductas muy diversas aunque la totalidad de los negocios jurídicos constituyen el ámbito de posible aparición de la estafa pues son el vehículo que utiliza el engaño y consigue el desplazamiento patrimonial en perjuicio de terceros.

El riesgo de estafa además suele concentrarse en empresas comercializadoras y de prestación de servicios, en el ámbito de la contratación con terceros. Ese es el caso de HRE. Por lo tanto, los controles se concentran en la revisión, tanto del tipo de contratación que se realiza, como en el cumplimiento de las obligaciones asumidas de un modo contractual.

DELITO DE ADMINISTRACIÓN DESLEAL.-

Art. 252 CP.¹

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Administradores de hecho o de derecho que infrinjan sus facultades de administración
- Administradores de hecho o de derecho que se excedan en el uso de sus facultades
- Causación de un perjuicio al patrimonio administrado

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Se trata de todas las acciones que se encuentren dentro de las efectivas facultades que fueran conferidas a los administradores y que puedan crear efectos jurídicos para la sociedad
2. También se encuentran incluidas todas las acciones que puedan crear efectos jurídicos para la sociedad y que fueran realizadas por los denominados *administradores de hecho*; a estos efectos, se entiende por administrador de hecho todo aquél que ostente dominio social y puede realizar acciones que creen efectos jurídicos para la sociedad
3. Respetar todos los deberes de administración conferidos
4. Respetar todos los reglamentos y disposiciones que rigen las tomas de decisión, ya sean individuales o colegiadas en todos los ámbitos de la sociedad en que se toman decisiones que crean efectos jurídicos para ésta
 - No llevar a cabo actos de disposición que pudieran ocasionar un perjuicio al patrimonio administrado
 - No contraer a cargo de la sociedad obligaciones que puedan causar un perjuicio al patrimonio administrado

En la medida en que se trata de un delito que solo puede ser imputado a los administradores de hecho o de derecho, las únicas *normas internas de control* son los Estatutos, los poderes conferidos, los reglamentos internos que dispongan la adopción de decisión, el respeto riguroso de la normativa mercantil vigente en cuanto a la disposición de los deberes de los administradores.

AREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Conforme al detalle recogido, dado que este delito solo puede ser imputado a los administradores de hecho o de derecho, no existen áreas especialmente sensibles al mismo, sino que lo serán las personas físicas que ostenten puestos de alta dirección así como los miembros del Consejo de Administración de la compañía.

¹ Delito no imputable a la persona jurídica; solo imputable a los Administradores de hecho o derecho.

FRUSTRACIÓN DE LA EJECUCIÓN.

Arts. 257 ss. CP.

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Alzarse con los bienes de la sociedad. Causar la insolvencia la sociedad.
- Realizar actos de disposición patrimonial o generadores de obligaciones con la finalidad de dilatar o impedir un embargo, un procedimiento de ejecutivo o de apremio, judicial, extrajudicial o administrativo, iniciado o de posible iniciación.
- Contraer obligaciones que disminuyan el patrimonio u ocultar patrimonio con la finalidad impedir la ejecución de bienes embargables con la finalidad de eludir el pago de responsabilidades civiles derivadas de delito
- La naturaleza u origen de la obligación es indiferente: cabe la insolvencia frente a cualquier tipo de obligación, ya sea privada o pública (obligaciones tributarias, obligaciones frente a la Seguridad Social, obligaciones administrativas, etc.).
- Si la insolvencia se produjera para evitar obligaciones pecuniarias derivadas de delitos contra la Hacienda Pública o de la Seguridad Social (delito agravado).
- Presentación ante la autoridad o funcionarios relación incompleta o mendaz de bienes embargables con el fin de impedir o dilatar un embargo.
- Dejar de facilitar a la autoridad o funcionarios relación de bienes que pudieran ser embargados para satisfacer un crédito.
- Hacer uso de bienes embargados por la autoridad pública que estuvieran constituidos en depósito.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Los Administradores de HRE actuarán de acuerdo con todos los deberes inherentes a la administración, en particular, con la debida diligencia, conforme a lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital y en la Ley Concursal.
2. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.
3. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

Las áreas especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas son:

- Finanzas y Control de Gestión.

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: Este tipo de riesgo penal puede generarse por actuaciones cuya finalidad sea la de eludir o perjudicar los derechos de crédito de cualquier acreedor de HRE por incumplimiento de sus obligaciones financieras y económicas.

INSOLVENCIAS PUNIBLES.

Arts. 259ss. CP

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Ocultar, causar daños o destruir los bienes o elementos patrimoniales incluidos en la masa del concurso en el momento de su apertura cuando se está en situación de insolvencia.
- Realizar actos de disposición que no guarden proporción con la situación patrimonial del deudor, ni con sus ingresos, y que carezcan de justificación económica o empresarial.
- Realizar operaciones de venta o prestaciones de servicio por precio inferior a su coste de adquisición o producción y que carezcan de justificación económica.
- Simular créditos de terceros o reconocer créditos ficticios.
- Participar en negocios especulativos siendo contrario al deber de diligencia en la gestión de asuntos económicos.
- Incumplir el deber de llevar la contabilidad, llevar doble contabilidad o cometer irregularidades relevantes para la comprensión de la situación patrimonial o financiera.
- Ocultar, destruir o alterar la documentación que debe conservarse por deber legal antes de que transcurra el plazo exigido dificultando la valoración de la situación económica real.
- Formular las cuentas anuales o los libros contables de un modo contrario a la normativa reguladora de la contabilidad mercantil, dificultando o imposibilitando la valoración económica real.
- Realizar cualquier conducta activa u omisiva que constituya infracción grave del deber de diligencia en la gestión de asuntos económicos y a la que sea imputable una disminución del patrimonio del deudor o por medio de la cual se oculte la situación económica real.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Los Administradores de HRE actuarán de acuerdo con todos los deberes inherentes a la administración, en particular, con la debida diligencia, conforme a lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital y Ley Concursal.

2. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.
3. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

En relación con los riesgos vinculados a la posibilidad de generar la insolvencia de HRE, ésta puede presentarse, con cierta probabilidad, en el marco de aquellas áreas en las que exista capacidad y facultades de disposición de los bienes de la sociedad. Resultando especialmente vulnerables, o pudiendo resultar afectados:

- Administradores (Consejo)
- Finanzas y Control de Gestión

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

. El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: Este tipo de riesgo penal puede generarse por actuaciones cuya finalidad sea la de eludir o perjudicar los derechos de crédito de cualquier acreedor de HRE por incumplimiento de sus obligaciones financieras y económicas.

DELITOS INFORMÁTICOS.

Arts. 264/267 Código penal.

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir o hacer inaccesibles datos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos, cuando el resultado producido fuera grave, siempre que sea sin autorización.
- Obstaculizar o interrumpir el funcionamiento de un sistema informático ajeno sin tener autorización para hacerlo.
- Facilitar a terceros los medios informáticos necesarios para la comisión del delito, con conocimiento del uso que se le va a dar.

Conductas que son agravadas si (en relación al primero de los puntos):

- Se cometen en el marco de una organización criminal.
- Ocasionan daños de especial gravedad o afectan a los intereses generales.
- Se perjudica gravemente el funcionamiento de servicios públicos esenciales o la provisión de bienes de primera necesidad.
- Pone en peligro la seguridad del Estado, la UE o algún estado miembro de ésta.

→ ESPECIAL ADVERTENCIA:

Estas conductas son punibles aun cuando se realicen con imprudencia grave.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Está prohibido hacer uso sin autorización de los sistemas y documentos informáticos de la Entidad, así como aquellos que sean titularidad de terceros a los que los empleados de HRE, por la labor que realicen, puedan acceder.
2. Es obligatorio el cumplimiento de la normativa interna sobre uso de medios informáticos y de internet en el marco del desarrollo profesional.
3. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.
4. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

- IT.
- En la medida que el uso de los dispositivos informáticos es la herramienta básica de trabajo en HRE, todos los empleados -sin excepción- podrían cometer conductas como las que se describen en la Ficha Técnica.

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: Este tipo de riesgo penal puede generarse desde el momento en que HRE, a través de cualquiera de sus empleados, sin previa autorización y de manera grave borrase, dañase, deteriorase, suprimiese o hiciese inaccesibles programas o documentos informáticos ajenos a HRE, así como en el momento en el que cualquiera de los empleados de la misma obstaculizase o interrumpiese el funcionamiento de un sistema informático de terceros.

DELITOS CONTRA LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL.

Arts. 270 ss., 273 ss.,

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Reproducir, plagiar, distribuir, comunicar públicamente o explotar económicamente de cualquier otro modo, en todo o en parte, documentación sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.

- Fabricar, importar, poseer, utilizar, ofrecer o introducir en el comercio, con fines industriales o comerciales, objetos amparados por los derechos que otorga una patente, modelo de utilidad o registro.
- Utilizar de alguna forma y sin consentimiento del titular de cualquier producto/objeto/etc. amparado por los derechos de propiedad intelectual o industrial.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Todos los empleados y colaboradores utilizarán el material formativo entregado por HRE. No se utilizarán imágenes, textos o dibujos encontrados en internet.
2. No se utilizará nunca un material del que no se tenga constancia que no está protegido por los derechos de autor.
3. Todo uso de imágenes, textos y dibujos en la publicidad y comunicación debe ser aprobado por el departamento de marketing/comunicación antes de poder ser utilizado.
4. Los empleados deberán utilizar únicamente software propio de la empresa o aquél respecto del cual tengan autorización por haberse adquirido licencias.
5. No está permitido descargarse de internet ningún tipo de programa sin la autorización expresa del departamento correspondiente.
6. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

AREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Los riesgos vinculados a los delitos contra la propiedad intelectual e industrial pueden presentarse con cierta probabilidad en el marco del uso de material informático, así como de comunicación externa con terceros, resultando especialmente sensibles o pudiendo resultar afectadas las siguientes áreas:

- IT
- Marketing y Desarrollo de Negocio
- Todos los empleados en el uso de los recursos informáticos de HRE

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: La actividad de HRE requiere la utilización de contenidos formativos o programas informáticos que están protegidos por los derechos de autor y por la Ley de Protección Intelectual

DELITO DE DESCUBRIMIENTO DE SECRETOS DE EMPRESA.

Arts. 278 – 280 Código penal

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Apoderarse por cualquier medio de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos para descubrir un secreto de empresa.
- Interceptar telecomunicaciones o utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación para descubrir secretos de empresa;
- Apoderarse, utilizar o modificar, en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado.
- Difundir, revelar o ceder a terceros los secretos descubiertos o utilizarlos en provecho propio teniendo legal o contractualmente obligación de guardar reserva. Ceder o difundir secretos descubiertos sin haber tomado parte en el descubrimiento o apoderamiento de los mismos, pero teniendo conocimiento de su origen ilícito.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Todas las nuevas incorporaciones a HRE deberán aceptar en su contrato de trabajo, la no incorporación a la empresa de cualquier tipo de información o documentación física o electrónica perteneciente a otra empresa que se haya obtenido sin el consentimiento de la empresa afectada.
2. Está prohibido publicar datos o informaciones propias de terceras empresas, así como hacer uso de la información que pudiera ser considerada como secreta y/o confidencial.
3. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.
4. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación continua que se impartan en la prevención de riesgos penales.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Las personas/áreas empresariales especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas son:

- Operaciones y Organización
- Auditoría y Cumplimiento Normativo
- Recursos Humanos y Medios
- Marketing y Desarrollo de Negocio
- Finanzas y Control de Gestión
- Advisory y Venta Institucional
- Gestión y Desarrollo de Suelo

- Red Negocio Mayorista
- Red Negocio Minorista
- IT
- Asesoría Jurídica

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

. El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: En concreto la existencia de este tipo penal, podría encontrarse en todas aquellas actividades de la Empresa en que se utilicen datos, documentos, soportes informáticos, etc. que pueda ser considerada como confidencial.

DELITOS CONTRA EL MERCADO.

Arts. 282 bis²/ 284/ 285 CP

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHÍBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Falsear la información económica-financiera contenido en los folletos de emisión de cualesquiera instrumentos financieros o las informaciones que la sociedad debe publicar y difundir conforme a la legislación del mercado de valores con el propósito de colocar cualquier activo financiero u obtención de financiación; si se obtuviera la financiación con perjuicio para los inversores la pena se impone en su mitad superior. (art. 282 bis)
- Emplear violencia, amenaza o engaño para alterar el precio que debiera resultar de la libre concurrencia de productos, mercancías, títulos valores o instrumentos financieros o cualesquiera cosa mueble o inmueble.
- Difundir noticias o rumores sobre personas o empresas en que se ofrecieran datos económicos total o parcialmente falsos, por sí o a través de medios de comunicación, con el fin de alterar o preservar el valor de la cotización.
- Utilizar información privilegiada para realizar transacciones u operaciones susceptibles de proporcionar indicios engañosos sobre la oferta, la demanda o el precio de valores o instrumentos financieros o asegurarse en concierto con otros una posición dominante en el mercado con la finalidad de fijar sus precios en niveles anormales o artificiales.
- Utilizar, por sí o por persona interpuesta, información relevante para la cotización de valores a la que se haya tenido acceso reservado con ocasión del ejercicio de la actividad profesional o empresarial obteniendo un beneficio o causando perjuicio por más de 600.000 euros.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

² Esta conducta solo es punible para los administradores de sociedades cotizadas y para sociedades cotizadas. Se incluye por si en algún momento la sociedad pudiera cambiar su situación social.

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE, serán los siguientes:

1. Toda la información económica-financiera que incumba a la sociedad será siempre veraz y reflejará la imagen fiel de la situación económica y jurídica de la empresa.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

Las personas/áreas empresariales especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas son:

- Auditoría y Cumplimiento
- Finanzas y Control de gestión
- Miembros del Consejo de administración
- Asesoría jurídica

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

DELITO DE ALTERACIÓN DE PRECIOS Y DE ALTERACIÓN DE PRECIOS EN CONCURSOS Y SUBASTAS PÚBLICOS

Arts. 284. 1º y 262 Código penal

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Intentar alterar los precios que hubieren de resultar de la libre concurrencia de cualquier bien mueble o inmueble o servicios que sean objeto de contratación mediante engaño, violencia o intimidación (art. 284.1º CP).
- Concertación de precios para alterar el precio en concursos o subastas públicas (art. 262 CP):
 - Solicitar dádivas o promesas para no tomar parte en un concurso o subasta pública.
 - Intentar alejar de cualquier concurso o subasta pública a los postores por medio de amenazas, dádivas, promesas o cualquier otro artificio.
 - Acordar la alteración del precio del concurso o subasta pública
 - Quebrar, abandonar de forma fraudulenta el concurso o subasta pública habiendo obtenido la adjudicación

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Observar las normas en cuanto a la correcta formación de precios de los productos / servicios.

2. Cumplimiento de las normas de conflicto de interés en particular en lo referente a la formación de precios.
3. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.
4. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

Las personas/áreas empresariales especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas son:

- Marketing y Desarrollo de Negocio
- Red negocio Mayorista
- Red Negocio Minorista
- Advisory y Venta Institucional

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

. El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: Este tipo de riesgos penales van indisolublemente unidos a la actividad de la Empresa.

DELITOS CONTRA EL MERCADO Y LOS CONSUMIDORES: DELITOS PUBLICIDAD ENGAÑOSA.

Art. 282 Código penal.

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHÍBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Hacer ofertas o publicidad de productos o servicios que contengan alegaciones falsas o manifestaciones de características inciertas/incorrectas
- Hacer ofertas o publicidad de productos o servicios que puedan causar perjuicio grave y manifiesto al consumidor

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE, serán los siguientes:

1. Todos los empleados de HRE, así como sus colaboradores estarán obligados a remitir toda la información o documentación que vaya a ser conocida por terceros a Asesoría Jurídica.
2. Está prohibido publicar datos o informaciones propias a los medios de comunicación o a terceras empresas sin haber sometido la documentación a Asesoría Jurídica.

3. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.
4. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

Las personas/áreas empresariales especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas son:

- Operaciones y Organización
- Marketing y Desarrollo de Negocio.

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: Desde el momento que se publicitan los productos y/o servicios de la Sociedad, existe el riesgo intrínseco de lanzar mensajes engañosos que puedan producir un error en los consumidores.

DELITOS DE CORRUPCIÓN EN LOS NEGOCIOS

Arts. 286 bis – 286 quater

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, un beneficio o ventaja no justificada de cualquier naturaleza para ellos o para un tercero, como contraprestación para que le favorezca indebidamente a él o a un tercero frente a otros en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales.
- Recibir, solicitar o aceptar un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados, siendo directivo, administrador, empleado o colaborador de una empresa mercantil o de una sociedad por sí o por persona interpuesta, con el fin de resultar favorecido, frente a terceros, o favorecer a aquel de quien se espera el beneficio o ventaja, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales.
- *Ofrecer, prometer o conceder cualquier beneficio o ventaja indebidas, pecuniarias o de otra clase, por sí o por persona interpuesta, a una autoridad o funcionario público en beneficio de estos o de un tercero, o atender a sus solicitudes al respecto, con el fin de que actúen o se abstengan de actuar en relación con el ejercicio de funciones públicas para conseguir o conservar un contrato, negocio o cualquier otra ventaja competitiva en la realización de actividades económicas internacionales*

Conductas que son agravadas si:

- El beneficio o ventaja tuviera un valor especialmente elevado.
- La acción del autor no fuera meramente ocasional.
- Si se tratara de hechos cometidos en el seno de una organización o grupo criminal.
- El objeto del negocio versara sobre bienes o servicios humanitarios o cualesquiera otros de primera necesidad.

→ Especial ADVERTENCIA: Estos delitos *incluyen los hechos que pudieran tener lugar en el extranjero en el marco de relaciones comerciales internacionales* y son delitos que se juzgan bajo la jurisdicción española, aunque hayan tenido lugar en el extranjero.

Art. 23.4, n) LOPJ:

- Que el procedimiento se dirija contra un español
- Que el procedimiento se dirija contra un ciudadano extranjero que resida habitualmente en España
- Que el delito hubiera sido cometido por un Directivo, Administrador, Empleado o Colaborador de una empresa mercantil, o de una sociedad, asociación, fundación u organización que tenga su sede o domicilio social en España
- Que el delito hubiera sido cometido por una persona jurídica, empresa, organización, grupos o cualquier otra clase de entidades o agrupaciones de personas que tengan su sede o domicilio social en España.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Todas las operaciones comerciales que se realicen deberán seguirse con la máxima transparencia, evitando cualquier tipo de trato de favor personal por parte de los terceros que actúen en las operaciones.
2. No está permitido a los empleados en el marco de su desempeño profesional ofrecer, prometer ni aceptar objetos, servicios, prestaciones o favores de valor, con el fin de obtener un beneficio o ventaja que tenga carácter personal, tal y como recoge el Código de Conducta (ver extensamente Protocolos de Política de Regalos).
3. Cualquier invitación, regalo o atención que por su frecuencia, características o circunstancias pudiera ser considerada desde un punto de vista objetivo como un hecho que pudiera afectar a la imparcialidad del receptor en relación a su actividad profesional, debe ser rechazado y puesto en conocimiento de Cumplimiento Normativo.
4. Cualquier ofrecimiento de dádiva o trato de favor de un proveedor o tercero debe ser puesto de manifiesto al Departamento de Cumplimiento Normativo.
5. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.

6. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

AREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

El delito de corrupción en los negocios se puede presentar con cierta probabilidad en el marco de la contratación con terceros, resultando especialmente vulnerables o pudiendo resultar afectados:

- Operaciones y Organización
- Auditoría y Cumplimiento Normativo
- Recursos Humanos y Medios
- Marketing y Desarrollo de Negocio
- Finanzas y Control de Gestión
- Advisory y Venta Institucional
- Gestión y Desarrollo de Suelo
- Red Negocio Mayorista
- Red Negocio Minorista
- IT
- Asesoría Jurídica

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

DELITO DE FALSEDAD EN CUENTAS ANUALES.-

Art. 290 CP.³

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Falsear las cuentas anuales
- Falsear cualquier otro documento que deba reflejar la situación jurídica o financiera de la entidad
- Causando perjuicio económico a la sociedad o a los socios o a terceros.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Toda la información económica-financiera y jurídica que deba reflejar la imagen fiel de la sociedad deberá ser siempre veraz y reflejará la imagen jurídica y económica fiel de la sociedad.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

³ Delitos societarios no son imputables a la empresa; solo susceptible de poder generar responsabilidad penal de los Administradores.

Las personas/áreas empresariales especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas son:

- Miembros del Consejo de administración
- Asesoría jurídica
- Auditoría y Cumplimiento
- Finanzas y Control de Gestión

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE

DELITO DE NEGACIÓN DE INSPECCIÓN.- **ART. 294 CP.⁴**

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Sociedades que actúen en mercados sujetos a supervisión administrativas
- Negar o impedir actuaciones de inspección

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Cumplir con toda la normativa y deberes de las autoridades administrativas Toda la información económica-financiera y jurídica que deba reflejar la imagen fiel de la sociedad deberá ser siempre veraz y reflejará la imagen jurídica y económica fiel de la sociedad.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

Conforme al detalle recogido, dado que este delito solo puede ser imputado a los administradores de hecho o de derecho, no existen áreas especialmente sensibles al mismo, sino que lo serán las personas físicas que ostenten puestos de alta dirección, así como los miembros del Consejo de Administración de la compañía.

⁴ Delitos societarios no son imputables a la empresa; solo susceptible de poder generar responsabilidad penal de los Administradores.

DELITO DE BLANQUEO DE CAPITALS.

Arts. 301-304 Código penal.

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Adquirir, poseer, utilizar, convertir, o transmitir bienes, sabiendo que éstos tienen su origen en una actividad delictiva, cometida por uno mismo o por cualquiera tercera persona
- Realizar cualquier acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, o para ayudar a la persona que haya participado en la infracción o infracciones a eludir las consecuencias legales de sus actos.
- Ocultar o encubrir la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derechos sobre los bienes o propiedad de los mismos, a sabiendas de que proceden de alguno de los delitos señalados en el art. 301.1. CP
- Recabar, adquirir, poseer, utilizar, convertir, transmitir o realizar, directa o indirectamente, cualquier actividad con bienes o valores de cualquier clase con la intención de que se utilicen, o a sabiendas de que serán utilizados, en todo o en parte, para cometer cualquier delito de terrorismo.
- Incumplir con la Ley de Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (L 10/2010, 28 abril) y su Reglamento (RD 304/2014, de 5 de mayo).

Supuestos especialmente agravados si:

- Fueran cometidos por empresario o intermediario del sector financiero en el ejercicio de su cargo se le impondrá además la pena de inhabilitación especial para profesión, industria o comercio (de 3 a 10 años).

→ Especial Advertencia:

- Estas conductas son punibles, aunque hayan tenido lugar por imprudencia.
- Es punible la provocación, conspiración y la proposición para cometer estas conductas, aun cuando la conducta aún no haya tenido efectivamente lugar.
- Estas conductas son punibles, aunque hubieran sido realizadas total o parcialmente en el extranjero.
- Las ganancias obtenidas como consecuencia de acciones de blanqueo de capitales serán decomisadas.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. **ADVERTENCIA:** Todo incumplimiento de los procesos internos establecidos en el Manual PBC/FT de HRE, pueden no solo ser constitutivos de infracciones

administrativas de la LO 10/2010 y RD 304/2014, sino que pueden dar lugar, si se dieran las circunstancias, a un *delito imprudente de blanqueo de capitales*.

2. Es obligatorio asumir y acatar los procedimientos establecidos en el *Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo*.
3. Está prohibido asumir conductas o realizar acciones, así como provocarlas o colaborar para que se realicen, que individual o colectivamente puedan poner en peligro el sistema de prevención del blanqueo de capitales o impliquen cualquier actuación de financiación del terrorismo.
4. La asistencia y participación en los cursos de formación en prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, tanto genéricos como específicos, es obligatoria para todos los empleados de HRE.
5. Todo el personal de HRE tiene el deber de comunicar a sus directos responsables y a Cumplimiento Normativo si existen situaciones de peligro que atenten contra la seguridad en este ámbito.
6. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá comunicar cualquier comportamiento o actividad que contravenga los principios establecidos en el *Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo*.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

El delito de blanqueo de capitales y sus diversas modalidades pueden presentarse con cierta probabilidad en el marco de actividades comerciales con terceros, resultando especialmente vulnerables las siguientes áreas:

- Operaciones y Organización
- Auditoría y Cumplimiento
- Finanzas y Control de Gestión
- Advisory y Venta Institucional
- Red Negocio Mayorista
- Red Negocio Minorista

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

. El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: En el ámbito empresarial, la posibilidad de incurrir en una actuación contraria a la legislación de prevención blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, implica un eventual riesgo para el empresario, que debe acatar y cumplir una serie de obligaciones para velar por la seguridad de su entidad y del Estado, al tiempo que desarrolla su ejercicio profesional.

DELITOS DE FINANCIACIÓN ILEGAL DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS

Arts. 304 bis –ter Código penal.

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Realizar donaciones o aportaciones destinadas a un partido político, federación, coalición o agrupación de electores con infracción de lo dispuesto en el art. 5.1. de la LO 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos.
- Donaciones del art. 5.1 a) o c) LO 8/2007⁵.
- Donaciones del art. 7.2. LO 8/2007 por importe superior a 100.000 euros.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

Cabe advertir que la LO 8/2007 ha sido reformada por la LO 3/2015, de 30 de marzo, en la que precisamente se ha modificado el art. 5 estableciendo a los partidos políticos la prohibición de recibir de forma directa o indirecta donaciones de personas jurídicas.

- Prohibición de realizar cualquier tipo de donaciones o aportaciones de forma directa o indirecta a partidos políticos

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

- Operaciones y Organización
- Auditoría y Cumplimiento Normativo
- Recursos Humanos y Medios
- Marketing y Desarrollo de Negocio
- Finanzas y Control de Gestión
- Advisory y Venta Institucional
- Gestión y Desarrollo de Suelo
- Red Negocio Mayorista
- Red Negocio Minorista
- IT
- Asesoría Jurídica

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

- Prohibición expresa en el Código de Conducta

⁵ Obsérvese Modificaciones de la Ley Orgánica 3/2015, de 30 de marzo, de control de la actividad económico-financiera de los Partidos Políticos, por la que se modifican la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los Partidos Políticos, la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos y la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas.

- El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

DELITOS CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA Y CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL

➤ FRAUDE CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA: Arts. 305 ss. CP

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Eludir obligaciones fiscales con la Hacienda Pública (arts. 305 ss. CP):
 - Eludir el pago de tributos
 - Eludir el pago cantidades retenidas o que se hubieran debido retener
 - Eludir el pago de ingresos a cuenta
 - Obtener devoluciones indebidas
 - Disfrutar de beneficios fiscales indebidos
 - Eludir el pago de cualquiera de los conceptos señalados cuando se trate de fondos de la UE
- La mera presentación de las declaraciones fiscales no excluye la eventual defraudación
- Cuota defraudada: más de 120.000 euros

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Los Administradores de HRE velarán por el cumplimiento escrupuloso de la legalidad.
2. Los miembros pertenecientes a los departamentos de contabilidad y finanzas, deberán seguir estrictamente las directrices de comportamiento marcadas, y cumplir con los reportes periódicos de comprobación.
3. La contabilidad se ha de llevar de acuerdo a los principios de claridad y transparencia.
4. Es obligatorio el cumplimiento de los controles financieros establecidos por HRE.
5. El personal contable deberá guardar y conservar toda la documentación utilizada en el archivo correspondiente para llevar a cabo su labor.
6. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.
7. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

AREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Las personas/áreas empresariales especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas son:

- Operaciones y Organización
- Finanzas y Control de Gestión
- Miembros del Consejo de Administración

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: Este tipo de riesgos penales, puede generarse desde el momento en que HRE, como sujeto obligado de las normas tributarias, pudiera llevar a cabo operaciones susceptibles de ser calificadas como irregularidades fiscales.

Este tipo de riesgos penales van indisolublemente unidos a toda actividad empresarial, por lo que siempre se podrían plantear supuestos irregularidades fiscales.

DELITOS POR INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTABLES

Art. 310 CP

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Cometer incumplimientos fraudulentos de las obligaciones contables mercantiles de llevanza de libros, libros o registros cuando ésta sea una especial obligación de la legislación tributaria.
- Los incumplimientos contables constitutivos de delito son:
 - Llevanza de contabilidades distintas referidas a la misma actividad y ejercicio económico que permitan ocultar o simular la verdadera situación de la empresa
 - Omisión de anotación en los libros obligatorios de negocios, actos, operaciones o transacciones económicas o haberlas anotado con cifras distintas a las verdaderas
 - Anotaciones contables ficticias en los libros contables obligatorios.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Los Administradores de HRE velarán por el más escrupuloso cumplimiento de las obligaciones tributarias legales.
2. Los miembros pertenecientes a los departamentos de contabilidad y finanzas deberán seguir estrictamente las directrices de comportamiento marcadas, y cumplir con los reportes periódicos de comprobación.
3. La contabilidad se ha de llevar de acuerdo a los principios de claridad y transparencia.
4. Es obligatorio el cumplimiento de los controles financieros establecidos por HRE.
5. El personal contable deberá guardar y conservar toda la documentación utilizada en el archivo correspondiente para llevar a cabo su labor.
6. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.

7. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

Las personas/áreas empresariales especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas son:

- Finanzas y Control de Gestión

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: Este tipo de riesgos penales van indisolublemente unidos a la actividad empresarial, por lo que siempre se podrían plantear supuestos irregularidades fiscales.

DELITOS CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA Y CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL

➤ **FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL: Arts. 307 CP**

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Eludir obligaciones con la Seguridad Social:
 - Pago de cuotas
 - Conceptos de recaudación conjunta
 - Obtención indebida de devoluciones
 - Disfrutar de forma indebida de deducciones por cualquier concepto
 - Cualquier otro concepto de la SS indebido
 - La mera presentación de los documentos de cotización no excluye la defraudación cuando ésta se acredite por otros medios.
 - Cuota defraudada: más de 50.000 euros.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Todos los empleados de HRE están obligados a comunicar datos veraces.
2. Ningún empleado puede falsear algún dato o señal para favorecer ni perjudicar a HRE.
3. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.
4. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación continua que se impartan de prevención de riesgos penales.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Las personas/áreas empresariales especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas son:

- Finanzas y Control de Gestión
- Recursos Humanos y medios
- Miembros del Consejo de Administración

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y CONTRA LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS.

Arts. 311-318 Código Penal; art. 318 bis Código penal.

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CODIGO PENAL:

- Imponer mediante engaño o abuso de situación de necesidad condiciones de trabajo o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales.
- Ocupar simultánea a una pluralidad de trabajadores sin comunicarlo a la SS o sin la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:
 - 25%, en las empresas que ocupen a más de 100 trabajadores.
 - 50% en las empresas que ocupen a más de 5 y no más de 10 trabajadores.
- Mantener las condiciones reseñadas en los apartados anteriores, aunque fueran impuestas por otro, en los casos de transmisión de empresas.
- Realizar cualquiera de las conductas reseñadas con violencia o intimidación de los trabajadores.
- Realizar contratación ilegal de trabajadores.
- Discriminación grave en el empleo contra cualquier persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por orientar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de las lenguas oficiales dentro del Estado español y no restablecimiento de la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento o sanción administrativa.
- Impedir o limitar, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, el ejercicio de la libertad sindical o derecho huelga.
- Coaccionar a otras personas, actuando en grupo o individualmente, para iniciar o continuar una huelga.
- No facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas contraviniendo las

normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligado.
Advertencia: esta última conducta resulta punible en grado de imprudencia.

- Ayudar a trabajadores extranjeros (de Estados no miembros de la UE) a entrar o permanecer en España vulnerando la legislación sobre estancia de extranjeros.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Está prohibido asumir conductas o realizar acciones, así como provocarlas o colaborar para que se realicen, que individual o colectivamente puedan poner en peligro la integridad propia y la de los compañeros de trabajo.
2. Es obligatorio asumir y acatar los procedimientos establecidos en el Plan de Prevención de riesgos laborales.
3. La asistencia a los cursos de prevención y formación en riesgos penales, tanto genéricos como específicos, es totalmente necesaria y obligatoria.
4. Todo el personal de HRE tiene el derecho y el deber de comunicar a sus directos responsables si existen situaciones de peligro o los equipos de protección de uso individual o colectivo que garantizan la seguridad laboral son ineficaces o inadecuados.
5. Está prohibido desactivar o perjudicar, aunque sea parcialmente, la eficacia de los equipos de protección de uso individual o colectivo.
6. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.
7. En el caso concreto de trabajadores extranjeros, está prohibido promover, favorecer o facilitar el tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas desde, en tránsito o con destino a España, o con destino a otro país de la Unión Europea.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

Los riesgos relativos a los delitos contra los trabajadores pueden presentarse con cierta probabilidad en el marco de la actividad empresarial en las que las siguientes personas/áreas pueden resultar especialmente vulnerables o que pueden resultar afectadas son:

- Recursos Humanos y Medios
- Todo empleado de HRE (en relación a las conductas inherentes al derecho de huelga).

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: En el ámbito empresarial, la mera contratación de trabajadores ya implica un eventual riesgo para el empresario, que debe acatar y cumplir una serie de obligaciones

tanto de carácter social, al respetar y fomentar el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, como preventivo, al velar por la seguridad de sus empleados el tiempo en el que desarrollan su ejercicio profesional.

DELITOS CONTRA LA ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y EL URBANISMO

Arts. 319 ss. CP

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Llevar a cabo obras de urbanización, construcción o edificación no autorizables en suelos destinados a viales, zonas verdes, bienes dominio público, o lugares de reconocido valor paisajístico, ecológico, artístico, histórico o cultural, de especial protección, suelo no urbanizable.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Es obligatorio asumir y acatar los procedimientos establecidos en aras de no contravenir la normativa urbanística.
2. Todo el personal de HRE tiene el derecho y el deber de comunicar a sus directos responsables si existen situaciones en las que se infrinja la normativa urbanística.
3. Las obras de construcción o demolición sólo podrán comenzar cuando hayan sido obtenidas las licencias y declaraciones correspondientes.
4. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.
5. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

ÁREAS ESPECIALMENTE AFECTADAS:

En los riesgos vinculados a los delitos contra el medio ambiente y urbanismo pueden resultar especialmente vulnerables o afectados:

- Gestión y Desarrollo de Suelo

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

DELITOS CONTRA LOS RECURSOS NATURALES Y EL MEDIO AMBIENTE

Arts. 325 ss. CP

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Contravenir leyes o disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente.
- Provocar o realizar directa o indirectamente emisiones, vertidos, radiaciones, extracciones o excavaciones, aterramientos, ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos, en la atmósfera, suelo, subsuelo o aguas terrestres, subterráneas, etc.
- Causar riesgo de producir un grave desequilibrio de los sistemas naturales.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Está prohibido la falsificación u omisión de información sobre cualquier aspecto ambiental.
2. Todo el personal está afectado por el principio de protección al medio natural, y debe velar para que ninguna actuación suya pueda ser susceptible de dañar o vulnerar el medioambiente.
3. Cualquier posible incumplimiento de la normativa vigente aplicable que sea detectado por un empleado deberá ser puesto en conocimiento del departamento de Cumplimiento Normativo.
4. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravenga los principios establecidos en el Código de Conducta.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

En los riesgos vinculados a los delitos contra el medio ambiente y urbanismo pueden resultar especialmente vulnerables o afectados:

- Gestión y Desarrollo de Suelo

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: Se observarán los controles y medidas para la prevención de este delito en especial en todas las actividades relacionadas directamente con la construcción de viviendas o cualquier actividad que pudiera estar relacionada con trabajos de ingeniería, minería o producción energética.

FALSEDADES DOCUMENTALES. -

Arts. 392, 393 y 395 ss. CP⁶

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Falsificación en documentos públicos, oficiales o mercantiles
- Alterar el documento en sus elementos esenciales
- Simular en todo o en parte para inducir a error sobre su autenticidad
- Utilizar documento de identidad falso
- Presentar en juicio documento público falso para perjudicar a otros
- Falsedades en documentos privados para perjudicar a otros
- Presentar en juicio documento privado falso para perjudicar a otro

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Verificar siempre la autenticidad de los documentos
2. Reflejar la veracidad de los hechos en documentos mercantiles y privados
3. No faltar a la verdad en la narración de los hechos
4. No hacer uso de documentos inexactos o inveraces.
5. Documentos: facturas, documentos contables, actas, etc.
6. Elementos esenciales: Firma, fechas, intervinientes, negocio jurídico realizado, etc.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

Conforme al detalle recogido, dado que este delito solo puede ser imputado a los administradores de hecho o de derecho, no existen áreas especialmente sensibles al mismo, sino que lo serán las personas físicas que ostenten puestos de alta dirección, así como los miembros del Consejo de Administración de la compañía.

DELITOS DE COHECHO Y DELITO DE TRÁFICO DE INFLUENCIAS

Arts. 419-431 Código penal

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- *Ofrecer o entregar dádiva o retribución de cualquier otra clase a una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública (ya sea español o extranjero) para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o un acto propio de su cargo,*

⁶ Delito solo imputable a las personas físicas dentro del ámbito de la empresa; no es un delito susceptible de ser imputado a la persona jurídica.

para que no realice o retrase el que debiera practicar, o en consideración a su cargo o función.

- *Entregar la dádiva o retribución atendiendo la solicitud de la autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública* (ya sea español o extranjero).
- *Influir en un funcionario público o autoridad prevaleciéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para sí o para un tercero* (donde puede entenderse como tercero a la Empresa).

→ Especial ADVERTENCIA: Estos delitos incluyen los que pudieran tener lugar en el extranjero en el marco de relaciones comerciales internacionales y son delitos que se juzgan bajo la jurisdicción española, aunque hayan tenido lugar en el extranjero.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. El principio orientador de cualquier reunión con la Administración Pública será la corrección y transparencia, evitando cualquier tipo de comportamiento ilícito que pudiera ser considerado delito.
2. Está totalmente prohibido entregar a la Administración Pública documentación sin contrastar su veracidad.
3. Está absolutamente prohibido entregar dádivas, regalos, préstamos o aportaciones, cualquiera sea su naturaleza, a la Administración Pública o el personal de empresas públicas.
4. No está permitido ofrecer, prometer ni aceptar objetos, servicios, prestaciones o favores de valor para conseguir favoritismos en cualquier tipo de relación con la Administración Pública, funcionarios o empresas públicas.
5. Está absolutamente prohibido utilizar el contacto personal con ningún funcionario, ni el contacto de un tercero que pueda facilitar el contacto directo con ningún funcionario que tuviera que decidir, directa o indirectamente, en algún asunto de HRE ante cualquier Administración estatal, autonómica o local.
6. El personal que tenga relación con la Administración Pública deberá guardar y conservar la documentación intercambiada, los datos y las decisiones tomadas de un modo documental.
7. Será obligatorio informar al responsable de Cumplimiento Normativo de cualquier contacto o comunicación efectuada de forma puntual o periódica con los Reguladores.
8. Cualquier empleado que tenga que mantener relaciones con las Administraciones en cualquier asunto de HRE, deberá informar a su superior y a Cumplimiento normativo cualquier anomalía que haya percibido en la gestión.
9. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá poner de manifiesto cualquier comportamiento o actividad que contravengan los principios establecidos en el Código de Conducta.

10. Es obligatoria la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.

AREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES

Los delitos de soborno (cohecho) y tráfico de influencias se puede presentar con cierta probabilidad en el marco de la contratación con terceros –ya sea en el ámbito nacional como en las relaciones comerciales en el extranjero-, resultando especialmente vulnerables o pudiendo resultar afectados:

- Administradores, directivos, empleados y colaboradores en cualquier nivel.
- Operaciones y Organización
- Auditoría y Cumplimiento Normativo
- Recursos Humanos y Medios
- Marketing y Desarrollo de Negocio
- Finanzas y Control de Gestión
- Advisory y Venta Institucional
- Gestión y Desarrollo de Suelo
- Red Negocio Mayorista
- Red Negocio Minorista
- IT
- Asesoría Jurídica

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

. El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

DELITO DE CAPTACIONES DE BIENES PARA LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.

Art. 576 CP.

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Recabar, adquirir, poseer, utilizar, convertir, transmitir o realizar cualquier otra actividad con bienes o valores de cualquier clase con conocimiento de que se utilizarán o serán utilizados para cometer cualquier delito de terrorismo. (*Véase art. 301. Delito de blanqueo de capitales*)
- *Incumplimiento por imprudencia grave de los deberes de colaborar e informar a la autoridad impuestas por la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo*, dando lugar por ello a que no se detecte o impida cualquiera de las conductas descritas en el punto anterior.
- Poner los bienes a disposición del responsable de delitos de terrorismo.
- Si los bienes se utilizaran para la ejecución de un acto terrorista, los que hubieran puesto los bienes a disposición serán coautores o cómplices del acto terrorista.

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. ADVERTENCIA: Todo incumplimiento de los procesos internos establecidos en el Manual PBC/FT de HRE, pueden no solo ser constitutivos de infracciones administrativas de la LO 10/2010 y RD 304/2014, sino que pueden dar lugar, si se dieran las circunstancias, a un *delito imprudente de blanqueo de capitales*.
2. Es obligatorio asumir y acatar los procedimientos establecidos en el *Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo*.
3. Está prohibido asumir conductas o realizar acciones, así como provocarlas o colaborar para que se realicen, que individual o colectivamente puedan poner en peligro el sistema de prevención del blanqueo de capitales o impliquen cualquier actuación de financiación del terrorismo.
4. La asistencia y participación en los cursos de formación en prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, tanto genéricos como específicos, es obligatoria para todos los empleados de HRE.
5. Todo el personal de HRE tiene el deber de comunicar a sus directos responsables y a Cumplimiento Normativo si existen situaciones de peligro que atenten contra la seguridad en este ámbito.
6. Todo el personal de HRE tiene a su disposición un Canal interno de denuncias (Buzón de Denuncias) donde, de forma confidencial, podrá comunicar cualquier comportamiento o actividad que contravenga los principios establecidos en el *Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo*.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

El delito de blanqueo de capitales y sus diversas modalidades se puede presentar con cierta probabilidad en el marco de actividades comerciales con terceros, resultando especialmente vulnerables o que pudiendo quedar afectadas:

- Operaciones y Organización
- Auditoría y Cumplimiento
- Finanzas y Control de Gestión
- Advisory y Venta Institucional
- Red Negocio Mayorista
- Red Negocio Minorista

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

OBSERVACIONES: En el ámbito empresarial, la posibilidad de incurrir en una actuación contraria a la legislación de prevención blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, implica un eventual riesgo para el empresario, que debe acatar y cumplir una serie de obligaciones para velar por la seguridad de su entidad y del Estado, al tiempo que desarrolla su ejercicio profesional.

DELITOS DE ODIO Y ENALTECIMIENTO DEL TERRORISMO. -
Arts. 510, 510 bis CP

FICHA TÉCNICA DE CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL CÓDIGO PENAL:

- Fomentar, promover o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra personas determinadas por pertenencia a dicho grupo
- Manifestaciones sobre etnia, raza o nación, religión o creencia, ideología, situación familiar, origen nacionalidad, sexo, orientación o identidad sexual por razones de género, enfermedad o discapacidad
- Producir, elaborar o poseer escritos o cualquier otra clase de material o soporte idóneo para fomentar, promover o incitar al odio, hostilidad, discriminación o violencia.
- Públicamente ningunear, trivializar gravemente o enaltecer delitos de genocidio, de lesa humanidad o contra las personas y bienes en conflictos armados o enaltecer autores de dichos actos
- Lesionar la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos antes mencionados

NORMAS GENERALES DE COMPORTAMIENTO:

En relación con este riesgo, los principios generales de comportamiento que deben acatar todos los empleados y representantes legales de HRE serán, sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

1. Prohibición absoluta de llevar a cabo cualquier tipo de las acciones arribas descritas.

ÁREAS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

- Miembros del Consejo de Administración y directivos
- Marketing y desarrollo de negocio

CONTROLES ESTABLECIDOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA PARA SU PREVENCIÓN:

El detalle de los controles establecidos se encuentra en el Mapa de Riesgos de HRE.

7. SISTEMA DISCIPLINARIO

La infracción de las medidas de control y organización establecidas en el presente Modelo por parte de cualquier persona bajo su ámbito de aplicación, tendrán la consideración de faltas y, por lo tanto, a aquel empleado o empleados que hayan incurrido en estas prácticas le serán aplicadas las sanciones establecidas en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación, o en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores. Se incluye el detalle del sistema disciplinario aplicable en el ANEXO II del presente.

Cuando se constate la comisión de una infracción conforme al procedimiento establecido en el Reglamento del Canal de Denuncias y Tratamiento de Denuncias, se comunicará por el Comité de Ética y Cumplimiento Normativo al responsable de la Dirección a la que pertenezca el personal que haya incumplido, el cual, en coordinación con el departamento de Recursos Humanos, acordarán la adopción de las medidas que sean de aplicación conforme a la legalidad vigente.

Todos los empleados, directivos y miembros del consejo de administración están obligados al cumplimiento del deber de informar de cualquier tipo de infracción de los manuales y políticas de la compañía. El incumplimiento del deber de información es constitutivo de falta y, por tanto, también sancionable conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

8. VIGENCIA Y VERIFICACION.

8.1.- Vigencia.

El presente Manual es aprobado por el Consejo de Administración de Haya y entra en vigor al día siguiente de su aprobación. Su vigencia se mantendrá mientras no sea modificado o derogado por otro posterior.

Para el acceso a la información actualizada por todo empleado/a, Haya mantendrá actualizada la misma vigente en la intranet.

8.2.- Verificación.

El presente manual será verificado de manera periódica anualmente, así como de manera eventual en caso de que se produzca:

- a) *La comisión de algún delito de los recogidos en el mismo.*
- b) *Un cambio de la normativa legal que afecte a su contenido.*

8.2.1.- Seguimiento continuo del Mapa de Riesgos.

Con el fin de asegurar el correcto funcionamiento del Modelo se ha establecido un flujo de información en la organización que permite la evaluación del diseño y la efectividad operativa del mismo.

Para ello, se establece que los Responsables de Riesgos evaluarán, de forma continua, la vigencia de los riesgos penales incluidos en el mapa de riesgos bajo su ámbito de responsabilidad, así como el funcionamiento y vigencia de los controles establecidos en el mismo.

En caso de que, en dicha evaluación, estimen que procede modificación en algún riesgo o control, lo comunicarán de forma inmediata a la Dirección de Cumplimiento Normativo.

Para este fin, Haya ha implantado un software específico para la gestión y seguimiento por parte de los riesgos contenidos en la matriz y sus controles por parte de los responsables de los mismos.

8.2.2.- Verificación periódica.

Anualmente, el Modelo para la Prevención de Delitos será revisado por un experto independiente, que emitirá un informe donde se evaluará la adecuación del Modelo, tanto desde el punto de vista del diseño de los controles establecidos, como de la efectividad operativa de los mismos.

8.2.3.-Verificación extraordinaria.

Adicionalmente, en caso de que se produzca la comisión de algún delito, o un cambio en la normativa legal que afecte al contenido del presente, se verificará el Modelo para la Prevención de Delitos y el Mapa de Riesgos de HRE, y se realizarán, en su caso, las modificaciones que procedan.

Dichas modificaciones se presentarán por parte de la Dirección de Cumplimiento Normativo al Comité de Ética y Cumplimiento Normativo, que acordará sobre las mismas, y presentará las modificaciones del Manual de Prevención de Delitos al Consejo de Administración de la compañía para su aprobación.

ANEXO I

MATRIZ DE RIESGOS PENALES Y CONTROLES



Mapa de riesgos y
Matriz de riesgos y c

ANEXO II

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Graduación de las faltas.

(Artículo 49 del VI Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria)

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de uno o dos días durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no haya supuesto la desatención a clientes en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes y público en general cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para la empresa.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de tres o cuatro días durante el período de un mes.
- c) El retraso injustificado en la comunicación a la empresa, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o en Hacienda.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles o vehículos a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa.
- l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra los clientes o compañeros de trabajo.
- n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- o) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada que haya supuesto desatención a clientes o cause un perjuicio grave a la empresa.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h) El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

- i) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- j) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- k) El acoso moral o psicológico (mobbing) entendiendo como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.
- l) El abuso de autoridad.
- m) El abandono del puesto de trabajo que cause un perjuicio muy grave a la empresa.
- n) El incumplimiento intencionado de la normativa de la empresa para el cumplimiento de las disposiciones generales de carácter legal en materia de prevención de blanqueo de capitales.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Sanciones.

(Artículo 50 del VI Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria)

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:
 - a) Por falta leve: amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días
 - c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Despido disciplinario.

(Artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Faltas y sanciones de los trabajadores.

(Artículo 58 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.