



# **POLÍTICA DE CORPORATE COMPLIANCE**

SISTEMA DE CORPORATE COMPLIANCE

JULIO DE 2025

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>4</b>
1.1.	CONTEXTO HISTÓRICO Y ORGANIZATIVO .....	4
1.2.	ORGANIGRAMA DE LA MATRIZ .....	4
1.3.	ORGANIGRAMA DIVISIONAL .....	4
1.4.	ORGANIGRAMA FUNCIONAL .....	5
<b>2.</b>	<b>INTRODUCCIÓN A LA PRESENTE POLÍTICA.....</b>	<b>6</b>
2.1.	CONTEXTO NORMATIVO .....	6
2.2.	COMPROMISO ÉTICO .....	7
2.3.	OBJETO DE LA POLÍTICA .....	8
2.4.	ALCANCE OBJETIVO.....	9
2.5.	PARTES INTERESADAS Y ALCANCE SUBJETIVO .....	9
2.6.	RESPONSABILIDAD .....	9
2.7.	APROBACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN .....	9
<b>3.</b>	<b>DELITOS SUSCEPTIBLES DE GENERAR RESPONSABILIDAD PENAL PARA MASERGRUP .....</b>	<b>11</b>
3.1.	METODOLOGÍA .....	11
3.2.	DELITOS SUSCEPTIBLES DE GENERAR RESPONSABILIDAD PENAL PARA LA PERSONA JURÍDICA .....	13
3.3.	DELITOS CUYO RIESGO DE MATERIALIZACIÓN NO SE DETECTA EN MASERGRUP.....	14
3.4.	DELITOS CUYO RIESGO DE MATERIALIZACIÓN SÍ SE DETECTA EN MASERGRUP.....	15
<b>4.</b>	<b>CONTROLES DE COMPLIANCE .....</b>	<b>16</b>
<b>5.</b>	<b>LA ESTRUCTURA DE CONTROL.....</b>	<b>18</b>
5.1.	EL ADMINISTRADOR ÚNICO .....	18
5.2.	EL COMPLIANCE OFFICER .....	19
5.3.	ALTA DIRECCIÓN .....	20
5.4.	GESTIÓN OPERATIVA.....	21
<b>6.</b>	<b>COMUNICACIÓN, FORMACIÓN Y ACCESIBILIDAD.....</b>	<b>22</b>
6.1.	COMUNICACIÓN.....	22
6.2.	FORMACIÓN .....	22
6.3.	ACCESIBILIDAD .....	22
6.4.	DOCUMENTACIÓN DE OPERACIONES Y CONTROLES. CONSERVACIÓN Y ARCHIVO .....	23

<b>7.</b>	<b>COMUNICACIÓN DE OPERACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....</b>	<b>24</b>
7.1.	CANAL DE DENUNCIAS (“SII”).....	24
7.2.	PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS COMUNICANTES .....	25
7.3.	RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	27
<b>8.</b>	<b>VERIFICACIÓN PERIÓDICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS PENALES Y MEJORA CONTINUA</b>	<b>28</b>
<b>9.</b>	<b>PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE CORPORATE COMPLIANCE.....</b>	<b>29</b>
9.1.	ACCIONES PARA TRATAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES.....	29
9.2.	OBJETIVOS DEL SISTEMA DE <i>CORPORATE COMPLIANCE</i> Y PLANIFICACIÓN PARA LOGRARLOS .....	29
9.3.	INDICADORES KPI.....	30
<b>10.</b>	<b>APOYO .....</b>	<b>32</b>
10.1.	RECURSOS .....	32
10.2.	COMPETENCIA .....	32
10.3.	PROCESO DE CONTRATACIÓN .....	32
10.4.	DILIGENCIA DEBIDA.....	33
<b>11.</b>	<b>CANAL DE DUDAS Y/O SUGERENCIAS .....</b>	<b>35</b>
	<b>ANEXO I. APROBACIÓN Y MODIFICACIONES.....</b>	<b>36</b>

# 1. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

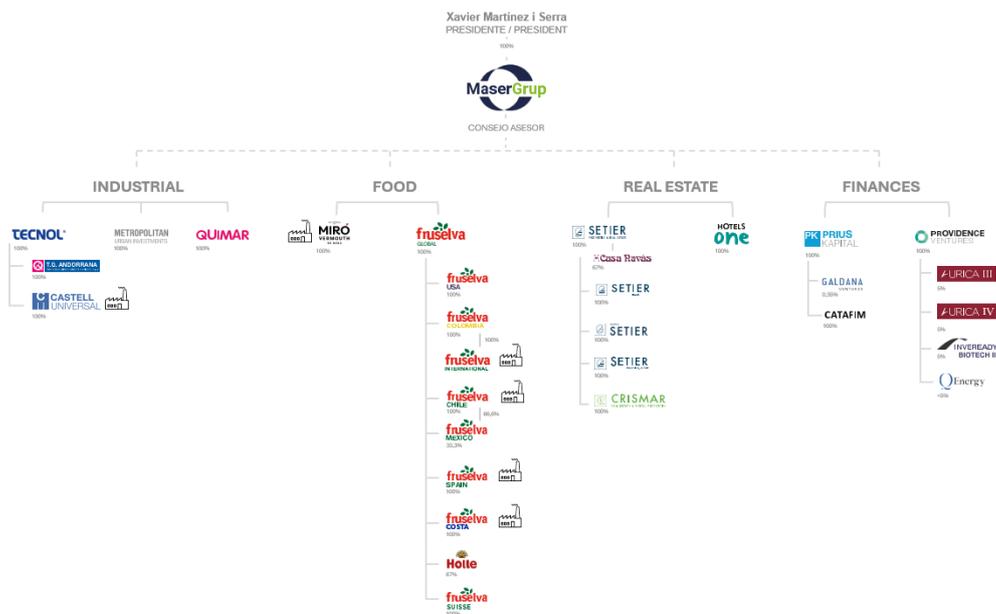
## 1.1. CONTEXTO HISTÓRICO Y ORGANIZATIVO

SERVEIS I ADMINISTRACIONS MASERGRUP S.L.U. (en adelante, “**MASERGRUP**”), es un grupo industrial familiar que se inició en 1997 en Reus de la mano del emprendedor Xavier Martínez i Serra. Actualmente, el Grupo tiene presencia como productor en los siguientes sectores: industrial, inmobiliario, sanitario, alimentación y servicios.

Desde su fundación, MASERGRUP ha crecido y ha diversificado sus actividades, siendo fiel a su compromiso con la innovación, la sociedad y el Medio Ambiente.

## 1.2. ORGANIGRAMA DE LA MATRIZ

Actualmente, la sociedad holding MASERGRUP integra las siguientes compañías:



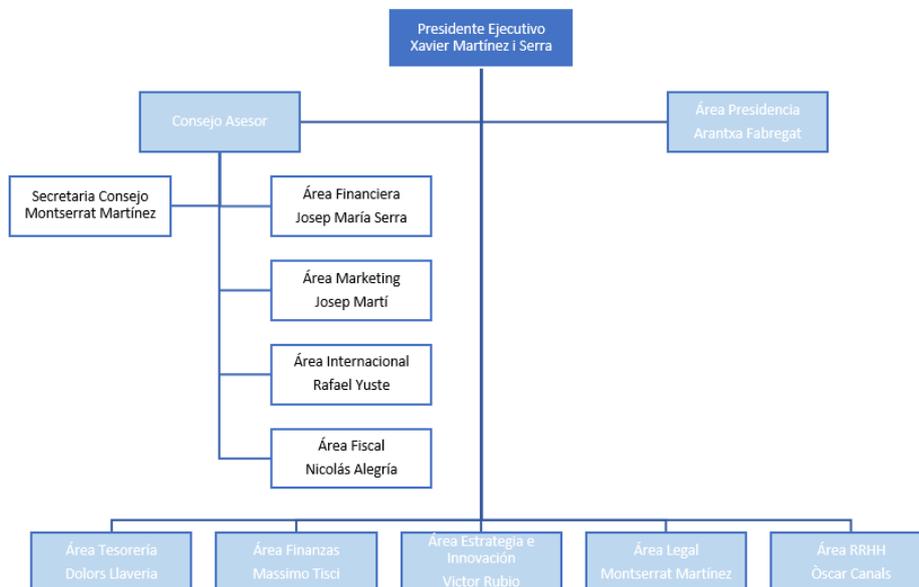
## 1.3. ORGANIGRAMA DIVISIONAL

El domicilio social y headquarters de MASERGRUP se encuentra en Reus, C/ Joan Fuster 15, 43206 (Tarragona). Sin embargo, actualmente las compañías que integran el Grupo tienen presencia en los siguientes países:



## 1.4. ORGANIGRAMA FUNCIONAL

A nivel funcional, MASERGRUP se organiza de la siguiente manera:



## 2. INTRODUCCIÓN A LA PRESENTE POLÍTICA

---

### 2.1. CONTEXTO NORMATIVO

El 23 de diciembre de 2010 entró en vigor la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, de reforma del Código Penal, que reconoció por primera vez en nuestro Derecho una verdadera responsabilidad penal de las personas jurídicas, a las que convirtió en sujetos inmediatos de Derecho Penal susceptibles de cometer delitos y de ser, por ello, sancionadas con auténticas penas.

Esta reforma estableció los delitos aplicables a las personas jurídicas y sus requisitos, así como las medidas de vigilancia y control para su prevención y detección como fundamento expreso de la atenuación de la responsabilidad penal.

Así, las personas jurídicas podrán ser consideradas penalmente responsables:

- a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
- b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

El 1 de julio de 2015 entró en vigor la Ley Orgánica 1/2015, la cual consagró el mencionado régimen, admitiendo expresamente la exención de responsabilidad para la persona jurídica en caso de que concurran los seis elementos básicos que, conforme a lo dispuesto en el artículo 31 bis Código Penal, deben darse en un modelo de organización y gestión para poder apreciar su virtualidad eximente.

En mayo de 2017 fue publicada la norma UNE 19601, sobre los requisitos con orientación para su uso de los Programas de *Corporate Compliance*, la cual desarrollaba los seis elementos exigidos por el Código Penal en diez puntos básicos que debían cumplir los sistemas de *compliance* penal implantados en las personas jurídicas para considerar que eran efectivos y merecedores de la eximente.

Asimismo, se aprobó en el mes de abril de 2021 la ISO 37301, sobre Sistemas de gestión del *Compliance*, y en el mes de abril de 2017, la UNE-ISO 37001, sobre Sistemas de gestión antisoborno, completándose con ambas el marco de referencia esencial a la hora de la creación de los programas de *Corporate Compliance*.

Por su lado, el 23 de octubre de 2019 se aprobó la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, que fue transpuesta al ordenamiento jurídico español mediante la aprobación, el 20 de febrero de 2023, de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que los sistemas de *compliance* no son únicamente un instrumento para, eventualmente, eximir a las personas jurídicas de responsabilidad penal, sino que deben estar concebidos como un mecanismo para promover una verdadera cultura ética y de cumplimiento empresarial.

En este sentido, el 10 de junio de 2020, la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia ("CNMC") publicó una guía de programas de cumplimiento en relación con la defensa de la competencia ("Guía de la CNMC"). En la Guía de la CNMC se identifican siete criterios de evaluación para la implantación de programas de cumplimiento eficaces en materia de competencia: (i) la implicación de los órganos de administración y/o de los principales directivos de la empresa; (ii) una formación eficaz; (iii) la existencia de un Canal Ético; (iv) la independencia y autonomía del responsable de diseño y el control de las políticas de cumplimiento; (v) la identificación de los riesgos y el diseño de protocolos o mecanismos de control; (vi) el diseño del procedimiento interno para la gestión de denuncias y la gestión de la detección de infracciones; y (vii) el diseño de un sistema disciplinario transparente y eficaz.

## 2.2. COMPROMISO ÉTICO

Más allá de las disposiciones puramente legales relativas al cumplimiento normativo, la compañía ha adquirido un verdadero compromiso ético que afecta a todos los miembros de la compañía, sin excepción, y que se materializa en los siguientes principios que se enumeran, a continuación, a modo de ejemplo:

- (i) El cumplimiento normativo es el principio básico de funcionamiento de la compañía, al que se encuentra supeditado el negocio.
- (ii) El proceso de toma de decisiones a todos los niveles está orientado al cumplimiento y a la observancia de los más altos estándares éticos.
- (iii) La Dirección General promueve con su ejemplo un verdadero compromiso con la cultura del cumplimiento y la prevención de comisión de delitos.
- (iv) La tolerancia con los incumplimientos normativos y éticos es cero, siendo este principio aplicable en todos los niveles de la organización.
- (v) La cultura del respeto al Derecho debe ser una fuente de inspiración de la actuación en todos los niveles de la empresa.
- (vi) Existen instrumentos adecuados y eficaces para la prevención de delitos y la promoción de una verdadera cultura ética dentro de la compañía.

### 2.3. OBJETO DE LA POLÍTICA

Como resultado del compromiso ético asumido por MASERGRUP y en el contexto normativo mencionado, se ha venido implementando un Sistema de *Corporate Compliance* dirigido tanto a la revisión de los sistemas de control de la compañía, como a la implementación de nuevas medidas que permitan evitar y controlar la comisión de delitos en el seno de la empresa.

La presente Política de *Compliance* tiene por objeto describir el programa de prevención implementado en la compañía, sin que en la misma se recoja el detalle de la totalidad de la normativa interna en la materia. Para conocer el detalle de dicha normativa, habrá que acudir a las políticas, procedimientos y procesos específicos que componen el sistema de *compliance*.

Los principales objetivos que se pretenden alcanzar mediante la elaboración de esta Política son los siguientes:

- (i) En primer lugar, la Política permite presentar el funcionamiento del Sistema de *Corporate Compliance* de la organización estableciendo las líneas maestras trazadas por la compañía para la prevención, detección y gestión de los riesgos penales. De esta forma, todo el cuerpo normativo desarrollado en la organización en materia de *compliance* penal comparte unos mismos objetivos y características básicas que se definen en la presente Política.
- (ii) En segundo lugar, esta Política sirve a los empleados y nuevas incorporaciones de MASERGRUP para conocer la posición de la organización respecto de la lucha contra el delito, y qué comportamiento se espera de todos los miembros de la misma. Pretende, también, dar a conocer las políticas y protocolos de la compañía que deben consultarse en caso de tener dudas sobre si la conducta que se pretende realizar se encuentra permitida; así como informa sobre el procedimiento que debe seguirse para poner en conocimiento de la compañía cualquier comportamiento delictivo que se haya cometido, o se esté cometiendo, en el seno de la empresa y del que se tenga conocimiento.
- (iii) En tercer lugar, la presente Política permite a la organización dar a conocer a terceros interesados cuáles son los principales rasgos característicos del modelo de prevención penal implementado y cómo a través del mismo la organización se compromete con el cumplimiento normativo.
- (iv) Por último, la Política evidencia una cultura organizativa de respeto a la ley y la existencia de medidas razonables y proporcionadas para prevenir, detectar y gestionar los riesgos penales que afectan a la organización, todo ello conforme a lo exigido por el Código Penal y la UNE 19601.

## 2.4. ALCANCE OBJETIVO

La presente Política define los rasgos característicos del Sistema de *Corporate Compliance* de MASERGRUP, por lo que los elementos que conforman el mismo se dirigen a prevenir, detectar y gestionar únicamente aquellos riesgos respecto de los cuales la compañía pudiera ser responsable penal, conforme al artículo 31 bis del Código Penal, o bien responsable administrativo de acuerdo con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (“**TFUE**”) y con la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia (“**LDC**”).

Quedando excluidos del programa aquellos riesgos de *compliance* que tengan su origen en otras obligaciones de *compliance* distintas de lo establecido (i) en el Código Penal y la normativa extrapenal a la que éste haga referencia para completar el tipo delictivo y (ii) en la normativa de defensa de la competencia.

## 2.5. PARTES INTERESADAS Y ALCANCE SUBJETIVO

Por lo que respecta al alcance subjetivo y las partes interesadas<sup>1</sup>, la presente Política (y, en consonancia, la totalidad del Sistema de *Corporate Compliance* implementado por MASERGRUP) se dirige a todos los empleados y directivos del Grupo, con independencia de su función y ubicación geográfica, así como a los terceros relacionados con MASERGRUP o las sociedades que integran el mismo, para que puedan conocer la posición de la compañía frente a los incumplimientos, comprender sus compromisos éticos, y adherirse a los mismos.

Es por ello por lo que todos los integrantes de MASERGRUP, y todos los terceros que se relacionen con la misma, deben comprometerse con el cumplimiento de su Sistema de *Corporate Compliance*, así como deben comprometerse a cumplir con los valores y principios de comportamiento que el Grupo ha adoptado como guía de actuación.

## 2.6. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de todos los miembros de la compañía el cumplimiento de lo indicado en la presente Política, así como de toda la normativa interna que integra el Sistema de *Corporate Compliance*. Los responsables de departamento deberán divulgar el contenido de la misma entre el personal bajo su área de responsabilidad.

## 2.7. APROBACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y DIVULGACIÓN

La presente Política ha sido aprobada por el Administrador Único y Presidente de MASERGRUP, de conformidad con lo establecido en el Anexo “**Aprobación y Modificaciones**”, y se mantendrá en vigor hasta tanto no sea modificada o reemplazada por otra versión.

---

<sup>1</sup> Se parte de la definición de “Parte interesada” recogida en la ISO 37301, sobre Sistemas de gestión del *compliance*, y en la UNE-ISO 37001, sobre Sistemas de gestión antisoborno, en las que se entiende por parte interesada a toda “persona u organización que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad”.

Adicionalmente, la política estará disponible en la Intranet de MASERGRUP, a los efectos de ser accesible tanto a empleados como a todas las partes interesadas, que por razón de la relación que mantienen con la compañía, es necesario que conozcan su contenido.

La presente Política, y todo el Sistema de *Corporate Compliance* de MASERGRUP, serán revisados bianualmente (años alternativos), así como siempre que se produzcan cambios normativos o jurisprudenciales relevantes, cambios en la estructura o actividad de la compañía, incumplimientos de su normativa, o por otras razones, que se justificarán debidamente, así lo decida el Administrador Único o el propio *Compliance Officer*.

Por último, siempre que se produzca algún cambio en el Sistema de *Corporate Compliance* por alguna de las razones expuestas en el párrafo anterior, y ello implique la modificación de alguno de los documentos que lo integran (políticas, protocolos, y normativa de desarrollo), dicha notificación será comunicada a todos los integrantes de la compañía y terceros que por razón de su relación con ella deban conocerla, así como se les hará llegar el correspondiente documento en su versión más actualizada.

### 3. DELITOS SUSCEPTIBLES DE GENERAR RESPONSABILIDAD PENAL PARA MASERGRUP

La identificación de los riesgos penales constituye la base para la implementación del Sistema de *Corporate Compliance* de MASERGRUP y permite a la compañía asignar recursos y establecer procesos idóneos para gestionar los riesgos identificados.

Los directores de cada una de las áreas son responsables de identificar, analizar, controlar, monitorizar y revisar los riesgos penales en su esfera de competencia, garantizando que se dispone de los controles necesarios para prevenirlos y gestionarlos, todo ello con el apoyo y asesoramiento del *Compliance Officer*.

En caso de que el responsable de un área o departamento considere que existe un riesgo penal en su esfera de actividad actualmente no contemplado, o que un riesgo penal identificado no se encuentra debidamente mitigado, deberá ponerse en contacto inmediatamente con el *Compliance Officer*, a fin de estudiar la situación e implementar, en su caso, las medidas correctivas pertinentes.

#### 3.1. METODOLOGÍA

La metodología de gestión de riesgos penales seguida en la compañía se compone de los siguientes ocho elementos:

ELEMENTOS PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS PENALES	
<b>1. DETERMINACIÓN DEL CONTEXTO Y ALCANCE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; La gestión de riesgos de la compañía se ha iniciado con:               <ul style="list-style-type: none"> <li>o La <b>determinación de los factores externos e internos</b> que son relevantes para alcanzar el objetivo de <i>Compliance</i>, tales como la estructura, actividad y obligaciones regulatorias propias de la compañía.</li> <li>o Decidir cuál será el <b>alcance de los riesgos</b> a los que debe atenderse.</li> </ul> </li> <li>&gt; Estos riesgos son los ilícitos penales de los cuales MASERGRUP puede ser responsable penal, conforme los <u>artículos 31 bis y ss. del Código Penal</u>, así como también, por las consecuencias accesorias previstas en el <u>artículo 129 del Código Penal</u>.</li> </ul>
<b>2. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Definido el contexto y alcance, los directores de cada uno de los departamentos, con la asistencia del <i>Compliance Officer</i>, han realizado una reflexión sobre la actividad desarrollada por su equipo a fin de <b>identificar aquellos riesgos penales (dentro del alcance) que podrían materializarse</b> en la ejecución de sus funciones.</li> </ul>

<p><b>3. ANÁLISIS DE RIESGOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los riesgos identificados han sido analizados atendiendo a:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La <b>probabilidad</b> de materialización del riesgo al que se enfrenta MASERGRUP y a;</li> <li>○ El <b>impacto</b> y/o gravedad de las consecuencias que conllevaría la materialización de este.</li> </ul> </li> <li>➤ El resultado de sumar la probabilidad de materialización del riesgo y su impacto es el denominado <b>riesgo bruto</b>.</li> </ul>
<p><b>4. EVALUACIÓN DE RIESGOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Por ello, se proponen incorporar una serie de <b>controles y medidas en la compañía</b> que, en atención a su diseño y eficacia, mitigarán en mayor o menor medida el riesgo identificado.</li> <li>➤ El riesgo bruto minorado en la valoración de los controles y medidas existentes ofrecerá como resultado el denominado <b>riesgo neto</b>.</li> <li>➤ Lo anterior, sirve a la compañía para destinar los recursos de forma prioritaria a la mitigación de los riesgos con valoraciones más elevadas y, en última instancia, aplicar medidas de seguimiento y corrección a todos los riesgos identificados para cumplir con los objetivos de <i>Compliance</i>.</li> </ul>
<p><b>5. CONTROL DE RIESGOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los riesgos penales identificados deberán ser controlados mediante la ejecución de los controles finalmente implementados, dirigidos a la <b>prevención, detección y gestión de riesgos</b>.</li> </ul>
<p><b>6. MONITORIZACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los directores de cada uno de los departamentos, junto con el <i>Compliance Officer</i> de MASERGRUP, supervisarán y verificarán periódicamente que los riesgos penales están siendo <b>debidamente controlados</b> y el objetivo de <i>Compliance</i> está siendo cumplido.</li> </ul>
<p><b>7. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ MASERGRUP pondrá a disposición de todos sus miembros un Sistema Interno de Información ("<b>SII</b>") con el objetivo de que:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Exista una correcta difusión y entendimiento de los riesgos penales y controles existentes en el marco del Sistema de <i>Corporate Compliance</i>.</li> <li>○ Poder comunicar sospechas fundadas de incumplimientos o proponer o sugerir mejoras en el Sistema o en la compañía.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>8. REVISIÓN DEL SISTEMA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Periódicamente los directores de cada uno de los departamentos y el <i>Compliance Officer</i> de MASERGRUP <b>revisarán la identificación, análisis y evaluación de riesgos penales</b>, y, especialmente, cuando se produzcan algunas de las siguientes circunstancias:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cambios significativos de estructura o actividades de la compañía.</li> <li>○ Incumplimientos de <i>Compliance</i> penal.</li> <li>○ Aparición de jurisprudencia o cambios legislativos relevantes, para lo cual la compañía deberá encontrarse debidamente actualizada y asesorada.</li> </ul> </li> </ul>

### 3.2. DELITOS SUSCEPTIBLES DE GENERAR RESPONSABILIDAD PENAL PARA LA PERSONA JURÍDICA

En virtud del artículo 31 bis del Código Penal, las personas jurídicas pueden ser penalmente responsables de aquellos delitos que expresamente prevé el Código Penal. El actual **catálogo de delitos** por los que la persona jurídica puede ser declarada responsable penalmente, es el siguiente:

 Tráfico ilegal de órganos Art. 156 bis CP	 Delito contra la integridad moral Art. 173 CP	 Delito ocultación de cadáver Art. 173.1 CP	 Delito de trata de seres humanos Art. 177 bis CP	 Acoso sexual Art. 184 CP	 Delitos de prostitución, explotación sexual y corrupción de menores Art. 187 a 189 bis CP
 Delitos relativos al descubrimiento y revelación de secretos Art. 197 a 197 quinquies CP	 Estafas Art. 248 a 251 bis CP	 Frustración a la ejecución Art. 257 a 258 ter	 Insolvencias punibles Art. 259 a 261 bis CP	 Daños informáticos Art. 264 a 264 quater CP	 Delitos contra la propiedad intelectual e industrial Art. 270 a 277 CP
 Descubrimiento y revelación de secretos de empresa Art. 278 CP	 Publicidad engañosa Art. 288 CP	 Blanqueo de Capitales Art. 301 y 302 CP	 Financiación ilegal de partidos políticos Art. 304 bis y ter CP	 Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social Art. 305 a 310 CP	 Fraude de subvenciones Art. 310 bis CP
 Delito contable Art. 310 bis CP	 Delitos contra los derechos de ciudadanos extranjeros Art. 318 bis CP	 Corrupción en los negocios Art. 286 bis a quater CP	 Delitos contra la ordenación del territorio y urbanismo Art. 319 CP	 Delito contra el Medio Ambiente Art. 325 a 328, 339, 340 CP	 Delito de maltrato de animales Art. 340 bis CP
 Delitos relativos a energía nuclear y radiaciones ionizantes Art. 343 CP	 Delitos provocados por explosivos y otros agentes Art. 348 CP	 Delito contra la salud pública Art. 366 CP	 Tráfico de drogas Art. 369 bis CP	 Delito de falsificación de tarjetas de crédito, débito y cheques de viaje Art. 399 bis CP	 Cohecho Art. 424 CP
 Tráfico de influencias Art. 428 a 430 CP	 Malversación Art. 432 a 435 CP	 Corrupción en funcionario extranjero Art. 427 bis CP	 Delito de odio y enaltecimiento Art. 510 bis CP	 Delito de financiación del terrorismo Art. 578 CP	 Contrabando Art. 1 y 2 LO 12/1995 de represión del contrabando

Asimismo, paralelamente a las penas que pueden imponerse a las personas jurídicas, el artículo 129 del Código Penal prevé la aplicación de una serie de **consecuencias accesorias**, que pueden ser aplicadas cuando se cometan en el seno, con la colaboración, a través o por medio de empresas, organizaciones, grupos o cualquier otra clase de entidades o agrupaciones de personas que, por carecer de personalidad jurídica, no estén comprendidas en el artículo 31 bis, añadiendo a los anteriores los delitos que se expondrán a continuación.

Sin embargo, cabe considerar que atendiendo a la interpretación literal de los preceptos, no se puede castigar a personas jurídicas en aplicación del artículo 129 CP ni se puede obtener eximente alguna por la existencia o no de un Sistema de *Corporate Compliance*.

En este sentido, existe jurisprudencia que demuestra que se han venido imponiendo las consecuencias accesorias del artículo 129 del Código Penal a entidades con personalidad jurídica, como ocurre en la STS 162/2019, de 26 de marzo o la STS 121/2017, de 23 de febrero.

En este contexto, y en la medida en que de alguna manera u otra se puede acabar imponiendo una sanción a la persona jurídica (tenga ésta el carácter penal o no) se ha considerado oportuno realizar un análisis de los delitos del artículo 129 del Código Penal y los cuales se enumeran a continuación, por cuanto podrían motivar la imposición a MASERGRUP de consecuencias accesorias a la pena:



### 3.3. DELITOS CUYO RIESGO DE MATERIALIZACIÓN NO SE DETECTA EN MASERGRUP

En atención al artículo 31 bis del Código Penal, y de conformidad con las actividades que desarrolla la compañía, así como también por su propia estructura corporativa, los delitos que, pudiendo generar responsabilidad penal para la persona jurídica, no se prevé actualmente que MASERGRUP pueda ser considerada responsable penalmente, por cuanto se considera que dichos delitos no son susceptibles de generar un beneficio ni directo ni indirecto para la compañía, son los que enumeran a continuación:



Del mismo modo, y en relación con las consecuencias accesorias previstas en el artículo 129 del Código Penal, de acuerdo con la actividad desarrollada en MASERGRUP, no se ha detectado que puedan llegar a materializarse ninguno de los siguientes delitos, ya que tampoco se ha considerado que pudiesen llegar a generar ningún beneficio directo ni indirecto a la compañía:



### 3.4. DELITOS CUYO RIESGO DE MATERIALIZACIÓN SÍ SE DETECTA EN MASERGRUP

Teniendo en cuenta lo anterior, los delitos del artículo 31 bis del Código Penal cuyo riesgo de comisión, en atención a la actividad que desarrolla la compañía, sí sería posible que se materializara en la misma y, por lo tanto, sobre los que MASERGRUP debería aplicar una especial atención de regulación preventiva -esto es, implementación de medidas y controles de *Compliance*-, son los siguientes:



Por otro lado, los delitos que pueden acarrear las consecuencias accesorias previstas en el artículo 129 del Código Penal y cuyo riesgo de comisión también sería posible en MASERGRUP, son los siguientes:



## 4. CONTROLES DE COMPLIANCE

---

El Sistema de *Corporate Compliance* implementado en MASERGRUP se compone de un conjunto de normativa interna, procedimientos y procesos cuyo fin es prevenir, detectar y gestionar los riesgos penales identificados en la organización. Estos elementos son denominados controles de *compliance*.

El principal control de *compliance* del que se derivan todos los demás, y que actúa como piedra angular del comportamiento esperado en la organización, es el **Código Ético**. Elaborado con la vocación de desarrollar los valores y principios que deben servir de guía en la actividad diaria, y aprobado por el Administrador Único, es la norma de máximo rango del sistema de gestión de riesgos penales.

El Código Ético se desarrolla por **otras** normas del Alto Nivel que actúan sobre el conjunto de riesgos gestionados por el Sistema de *Corporate compliance* de la compañía, tales como la presente **Política de Compliance Penal** y la **Política del Sistema Interno de Información ("SII")**.

En un tercer nivel se sitúan aquellas políticas y procedimientos que se dirigen a un conjunto de riesgos concretos. En esta categoría, destacan los siguientes controles:

- **Código Telemático**: precisa de forma clara y transparente el uso que debe hacerse de los medios telemáticos corporativos durante la vigencia de la relación laboral y en el momento de su finalización.
- **Tríptico en materia de uso de herramientas informáticas**: complementario al Código Telemático, que recoge de forma clara, sencilla y didáctica las principales normas y consejos a seguir para el uso adecuado de los medios y herramientas informáticas que la compañía pone a disposición de sus empleados.
- **Política Anticorrupción**: desarrolla los principios y valores presentes en el Código Ético en relación con el compromiso de la compañía en materia de prevención de la corrupción. En este sentido, establece criterios y pautas de actuación para la prevención de la corrupción y los conflictos de interés que puedan surgir en las actividades ordinarias realizadas por el personal o las personas vinculadas con MASERGRUP, ya sea con otros particulares (corrupción privada) o con funcionarios públicos (corrupción pública).
- **Protocolo para la prevención y respuesta ante el acoso**: tiene como objetivo establecer los parámetros de acción necesarios para velar por el derecho fundamental de toda persona trabajadora a ser tratada con respecto y dignidad.
- **Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo**: identifica una serie de medidas de diligencia susceptibles de dotar de mayor transparencia a las operaciones económicas que se realizan con proveedores, clientes y demás contrapartes, con el fin de evitar conductas susceptibles de ser calificadas de blanqueo de capitales y/o financiación del terrorismo. Esta política

incluye el *KYC procedure*, consistente en el procedimiento que debe seguir la compañía en el momento de contratación con clientes para evitar que dicha relación comercial sea utilizada para fines ilícitos, tales como el blanqueo de capitales.

- **Declaración responsable de proveedores en materia de cumplimiento normativo:** recoge el compromiso que asumen los proveedores de la compañía respecto del cumplimiento con sus principios, valores y directrices éticas, así como se comprometen a desarrollar una cultura de cumplimiento en materia de Derecho de la Competencia.

## 5. LA ESTRUCTURA DE CONTROL

---

Todos los integrantes de MASERGRUP se encuentran compelidos y comprometidos con sus obligaciones en materia de *compliance* penal, desde el Administrador Único hasta los trabajadores de más reciente incorporación.

Lo anterior tiene reflejo en la asignación de diferentes responsabilidades en la gestión del Sistema de gestión de riesgos penales, atendiendo a la jerarquía de los integrantes en la empresa, que se estructura como a continuación se señala.

### 5.1. EL ADMINISTRADOR ÚNICO

El Administrador Único y presidente de MASERGRUP, junto con la alta dirección, son los principales impulsores del Sistema de gestión de riesgos penales, actuando con liderazgo en el compromiso con los valores de la empresa y promoviendo una cultura de cumplimiento con la ley, la normativa interna y los compromisos voluntarios estipulados por la organización.

El Administrador Único es el responsable último del mantenimiento y mejora del Sistema de gestión de riesgos penales, y debe garantizar que el mismo dispone de los recursos financieros, materiales y humanos adecuados y suficientes para su funcionamiento eficaz.

Así, como funciones propias del Administrador en materia de *Corporate Compliance*, se encuentran las siguientes:

- (i) Asignar medios suficientes para el establecimiento, implementación, desarrollo, evaluación, mantenimiento y mejora del Sistema de *Corporate Compliance*.
- (ii) Garantizar la existencia y correcta implementación de canales de comunicación para informar sobre cuestiones relativas al Sistema de *Corporate Compliance*.
- (iii) Alinear las metas estratégicas, operativas y comerciales de la compañía con las obligaciones que ha asumido en materia de *Corporate Compliance*.
- (iv) Establecer un régimen disciplinario suficiente para garantizar la rendición de cuentas y asunción de responsabilidades en casos de incumplimiento normativo.
- (v) Integrar el cumplimiento normativo como parámetro de evaluación del desempeño de los integrantes de la compañía.

Para el correcto desempeño de los anteriores compromisos, el Administrador ha delegado funciones en el *Compliance Officer*.

## 5.2. EL COMPLIANCE OFFICER

Recae en el *Compliance Officer* la responsabilidad de promover el establecimiento de medidas de *compliance* que permitan razonablemente prevenir, detectar y gestionar los riesgos penales identificados; revisar periódicamente el Programa para que el mismo conserve su efectividad; así como implementar, promover y gestionar el SII por medio del cual los miembros de la organización pueden enviar dudas, sugerencias y comunicaciones de incumplimientos.

El *Compliance Officer* se ocupará de la mejora continua, supervisión y revisión del Sistema de gestión de riesgos penales, y en caso de considerarlo necesario, garantizará que se disponga de acceso a un asesoramiento profesional adecuado. Asimismo, reporta con carácter periódico al Administrador Único sobre las acciones llevadas a cabo en materia de *Corporate Compliance*.

Actualmente, la posición de *Compliance Officer* la ostenta **D. Xavier Grau Beltran**.

Entre las principales funciones asignadas al *Compliance Officer*, se establecen las siguientes:

- (i) Identificar las actividades en cuyo ámbito pueden materializarse los riesgos de *compliance* que deben ser prevenidos y gestionados por la compañía, considerando las causas y las fuentes de los posibles incumplimientos, así como la gravedad de sus consecuencias y la probabilidad de que éstas ocurran.
- (ii) Impulsar, monitorizar y velar por el efectivo cumplimiento de los valores, principios y normas de comportamiento establecidos en el Código Ético de la compañía.
- (iii) Aprobar, desarrollar, cohesionar y difundir las políticas, códigos, procedimientos y/o controles internos, así como impulsar todas aquellas acciones formativas necesarias, que guarden relación con la prevención de riesgos de *compliance*, y que por su naturaleza no requieren de la previa aprobación del Administrador Único.
- (iv) Asegurar que hay acceso a un asesoramiento profesional adecuado para el establecimiento, implementación y mantenimiento del sistema de gestión de *compliance*.
- (v) Habilitar y gestionar un Sistema Interno de Información y documentación de *compliance* ("**SII**"), en el que todos los trabajadores puedan reportar de manera confidencial incumplimientos en relación con este ámbito. La Responsable del SII, en su doble condición de *Compliance Officer* de la compañía, deberá implementar, también, procesos para gestionar la información recibida a través del SII.
- (vi) Dirigir y documentar la investigación de cualquier incumplimiento de las medidas establecidas, como Responsable del SII, en orden a prevenir posibles incumplimientos de *compliance* en el seno de la compañía, así como adoptar en su caso las medidas disciplinarias adecuadas.

- (vii) Evaluar periódicamente la eficacia del sistema de gestión de riesgos de *compliance* e impulsar las eventuales modificaciones que resulten necesarias como consecuencia de los incumplimientos detectados desde el último control, de las nuevas obligaciones introducidas en el ámbito normativo y/o de los cambios habidos en la estructura, composición o actividad de la compañía.
- (viii) Reportar, con carácter ordinario, al Administrador Único de la compañía, sobre el desarrollo y resultados de sus actividades como *Compliance Officer*. La frecuencia del reporte ordinario será anual, mediante la elaboración de una Memoria Anual, sin perjuicio de que el *Compliance Officer* pueda reportar al Administrador Único en todos los casos en los que lo considere necesario, o así se lo solicite el propio Administrador Único.

### 5.3. ALTA DIRECCIÓN

La línea directiva de MASERGRUP asume, también, responsabilidades y funciones en materia de *Corporate Compliance*, dentro de su respectiva área de responsabilidad. Entre estas funciones, destacan las siguientes:

- (i) Cooperar y colaborar para garantizar el cumplimiento del Sistema de *Corporate Compliance*, animando a todos los empleados de su área de influencia para que hagan lo mismo.
- (ii) Controlar y supervisar que todos los empleados que estén bajo su control cumplen con las funciones que tienen asignadas en materia de cumplimiento normativo.
- (iii) Identificar adecuadamente y comunicar los riesgos de incumplimiento normativo existente en las operaciones y actividades que desarrollan.
- (iv) Integrar los compromisos y obligaciones de cumplimiento normativo en las prácticas y procedimientos de negocio que se ejecutan en sus áreas de control y responsabilidad.
- (v) Asistir y apoyar las actividades de formación de empleados en materia de *Corporate Compliance*.
- (vi) Trabajar por la concienciación de todos los empleados sobre sus obligaciones en materia de cumplimiento normativo.
- (vii) Alentar a todos los empleados de la compañía a compartir sus dudas mediante el Canal de Consultas de *Compliance* habilitado, apoyándoles en su planteamiento, y evitando cualquier tipo de represalia por ello.
- (viii) Participar de manera proactiva en la resolución de todas las cuestiones e incidentes que en materia de *Compliance* pudieran surgir.

- (ix) Trabajar por que siempre que se detecte una necesidad de mejora o corrección del sistema de *Corporate Compliance*, efectivamente se implemente lo que sea necesario para subsanar lo detectado.

Además, la alta dirección elaborará una Memoria anual que contendrá los resultados y conclusiones a los que se haya llegado tras revisar el sistema de *Corporate Compliance* de la compañía y su plan de anticorrupción.

#### **5.4. GESTIÓN OPERATIVA**

Los empleados de la organización son los responsables de identificar, analizar y evaluar los riesgos penales en su esfera de competencias y de garantizar que se dispone de las medidas de *compliance* necesarias para prevenirlos y gestionarlos.

Son los profesionales los que mejor conocen la actividad de sus respectivos campos, y los que se encuentran en mejor posición para detectar los riesgos penales que en el ejercicio de esta pueden producirse, así como para valorar la idoneidad y efectividad de las medidas existentes para enfrentarse a ellos. Es por ello por lo que, los responsables de la gestión operativa reportarán periódicamente al *Compliance Officer* sobre los riesgos penales que afectan a su ámbito de competencia.

De igual forma, los responsables de la gestión operativa recibirán apoyo en el ejercicio de sus funciones en materia de *Compliance*, por parte del *Compliance Officer*.

A su vez, los miembros de la organización son responsables de comprender, observar y cumplir la ley, la normativa interna y los compromisos voluntarios estipulados por la organización. Todos ellos deben comportarse conforme al Código Ético y poner en conocimiento de la compañía cualquier incumplimiento de este a través del SII habilitado.

## 6. COMUNICACIÓN, FORMACIÓN Y ACCESIBILIDAD

---

En MASERGRUP se considera imprescindible que los miembros de la organización conozcan, entiendan y tengan acceso a toda aquella normativa interna que se encuentren obligados a aplicar y cumplir.

Es por ello por lo que, para que el Sistema de gestión de riesgos penales funcione eficazmente, la comunicación, la formación y el acceso a la documentación resultan esenciales.

### 6.1. COMUNICACIÓN

MASERGRUP se compromete a comunicar todas las políticas, procedimientos y procesos implementados en la organización a todos aquellos trabajadores a los que afecten.

En este sentido, cada vez que una nueva norma sea aprobada, se hará llegar un correo electrónico a aquellos miembros de la organización afectados por la misma, para que sean conocedores de su entrada en vigor. La comunicación se realizará en un lenguaje simple y comprensible para todos los empleados.

En caso de que sea aprobada una norma que afecte a socios de negocio o terceros ajenos, la compañía dará a conocer a estos terceros la aprobación de esta y cómo afecta ésta a su relación con la organización.

Las comunicaciones serán también utilizadas para generar conciencia sobre la importancia de respetar las normas en materia de *Corporate Compliance*, de forma que algunas normas nucleares, como el Código Ético, podrán ser comunicadas periódicamente para que todos los miembros de la organización tengan presente en todo momento cuáles son las pautas de comportamiento que deben seguir, y de esta manera, actúen en consecuencia.

### 6.2. FORMACIÓN

Realizada la comunicación, ante determinadas normas de cierta complejidad, se realizará una sesión formativa sobre su contenido para explicar a los miembros de la organización cómo debe ser aplicada.

### 6.3. ACCESIBILIDAD

MASERGRUP, a través de su Intranet, facilita a todos los empleados el acceso a las normas aprobadas por la compañía.

De igual forma, todos los miembros de la organización pueden dirigir sus dudas y preocupaciones en materia de *compliance*, tanto a los responsables de sus departamentos, como al *Compliance Officer*, mostrándose éstos disponibles para resolver cualquier interrogante con el fin de que todos los miembros conozcan, entiendan y estén comprometidos con el cumplimiento de la ley, la normativa interna y los compromisos voluntariamente asumidos por la organización.

#### **6.4. DOCUMENTACIÓN DE OPERACIONES Y CONTROLES. CONSERVACIÓN Y ARCHIVO**

La aplicación de los controles de *compliance* genera una documentación cuyo archivo es primordial, tanto para la efectividad del Sistema de gestión de riesgos penales en la compañía, como para disponer de evidencias del funcionamiento del concreto control.

Por ello, se ha establecido la obligación de documentar y conservar todas las operaciones, controles y demás actuaciones desarrolladas por la gestión operativa y por el *Compliance Officer*.

## 7. COMUNICACIÓN DE OPERACIONES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### 7.1. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (“SII”)

Todos los empleados y directivos de MASERGRUP deben comunicar cualquier incumplimiento de la ley, la normativa interna o los compromisos voluntariamente asumidos por la organización, de los que razonablemente sospechen o tengan conocimiento.

Por ello, la compañía ha puesto a disposición de todos sus miembros un Sistema Interno de Información (“**SII**”), también conocido como Canal de Integridad, en el que éstos, de buena fe y, sobre la base de indicios razonables, pueden comunicar cualquier potencial incumplimiento del Sistema de gestión de riesgos penales o de las normativas internas corporativas.

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (“SII”)	
<b>OBJETIVO</b>	> <b>Reportar</b> conductas inapropiadas e irregulares
<b>CANALES</b>	> Página web corporativa > <a href="mailto:canalintegridad@masergrup.com">canalintegridad@masergrup.com</a>
<b>RESPONSABLE DEL SII</b>	> <b>D. Xavier Grau Beltran</b> <i>Compliance Officer</i>

Asimismo, a petición del comunicante, se podrá mantener una **reunión presencial** con el Responsable del SII para explicar o detallar los hechos de la comunicación. En este sentido, en caso de recibir una comunicación de incumplimiento y ante la falta de reporte por parte del informante, recaerá en el Responsable del SII el deber de realizar dicho reporte a través de la plataforma habilitada al efecto. En dicho caso, las comunicaciones verbales serán debidamente documentadas de conformidad con lo establecido en el apartado 8 de la Política del SII.

Al margen de lo anterior, cualquier comunicación formal por parte de un órgano judicial o una Administración Pública se considerará medio válido para tomar conocimiento de un incumplimiento.

El SII podrá ser utilizado por cualquier persona, tanto integrante de MASERGRUP como terceros ajenos a la compañía, en especial, proveedores, clientes y socios comerciales, independientemente de que hayan ya finalizado su relación profesional con la compañía.

Asimismo, las comunicaciones se podrán realizar tanto de forma **anónima** como **identificada**, dándoseles el mismo tratamiento y consideración.

Todas las comunicaciones recibidas que presenten una mínima verosimilitud serán investigadas con la autonomía e independencia necesarias para ello y, en todo caso, garantizando los derechos del comunicante y de las personas sobre las que versan los hechos objeto de comunicación. Los datos serán tratados con el más estricto cumplimiento de la legislación sobre protección de datos de carácter personal, garantizando, en todo momento, que la identidad de las personas que hagan uso de este será tratada con la máxima confidencialidad y que no existirá ningún tipo de represalia contra ellos.

De demostrarse la veracidad del incumplimiento, el infractor se enfrentará a medidas disciplinarias que, conforme al Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable, podrán llegar a implicar el despido disciplinario.

En orden a garantizar el eficaz funcionamiento del SII, la compañía ha aprobado el Protocolo de Gestión, Investigación y Resolución de Comunicaciones de Incumplimiento ("**Protocolo GIR**"), en el cual se regula el uso del SII y el modo de proceder en la posterior investigación de los hechos puestos en conocimiento de la organización.

MASERGRUP anima a todos los empleados, directivos y responsables de equipo a actuar de forma proactiva, comunicando cualquier potencial incumplimiento. Asimismo, los directivos de la compañía se han de comprometer, además de lo anterior, a predicar con el ejemplo, siendo los máximos exponentes de los principios y valores recogidos en el Código Ético.

## **7.2. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS COMUNICANTES**

Aquellas personas que formulen cualquier clase de comunicación de incumplimiento, según lo aquí previsto y de buena fe, quedan **protegidas** frente a cualquier tipo de represalia, discriminación y penalización por motivo de las denuncias realizadas. En particular, no se adoptará, ni durante la investigación ni tras su finalización, medida alguna que perjudique al comunicante de buena fe en su carrera profesional, o que suponga la cesación de la relación laboral. Adicionalmente, la compañía sancionará cualquier tipo de represalia contra los comunicantes de buena fe.

La prohibición de represalias anterior no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias que procedan cuando la investigación interna determine que la denuncia es falsa y que el comunicante la ha realizado siendo consciente de su falsedad y actuando con mala fe.

En todo caso, se entenderá por represalia toda acción u omisión, directa o indirecta, que tenga lugar en un contexto laboral, que esté motivada por una denuncia interna o externa o por una revelación pública y que cause o pueda causar perjuicios injustificados al comunicante. A modo de ejemplo, y sin que se trate de una lista cerrada, son consideradas represalias las siguientes:

- (i) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba.

- (ii) Terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios.
- (iii) Imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- (iv) La no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido.
- (v) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- (vi) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- (vii) Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
- (viii) Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- (ix) Denegación de formación.
- (x) Discriminación, trato desfavorable o injusto.

Las medidas recogidas en los anteriores numerales (i) al (iv), no serán consideradas represalia cuando se lleven a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.

Asimismo, en aplicación del *artículo 36 de la Ley de protección del denunciante*, se hace saber que la persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación o revelación una vez transcurrido el plazo de dos años, podrá solicitar la protección de la autoridad competente que, excepcionalmente y de forma justificada, podrá extender el período de protección, previa audiencia de las personas u órganos que pudieran verse afectados (la denegación de tal extensión del período de protección deberá estar motivada).

Igualmente, se hace saber que los actos que tengan por objeto impedir o dificultar la presentación de comunicaciones y revelaciones, así como los que constituyan represalia o causen discriminación tras la presentación de aquéllas al amparo de la Ley de protección del denunciante, serán nulos de pleno derecho y darán lugar, en su caso, a medidas correctoras disciplinarias o de responsabilidad, pudiendo incluir la correspondiente indemnización de daños y perjuicios al perjudicado.

MASERGRUP, reconociendo los fines del *artículo 20 de la Directiva Whistleblowing*, y del *artículo 37 de la Ley de protección al informante*, velará por que todos sus integrantes tengan acceso, según corresponda, a las siguientes medidas de apoyo:

- (i) Información y asesoramiento completo e independiente sobre los procedimientos y recursos que tienen a su disposición en materia de cumplimiento normativo, de protección frente a represalias, y sus derechos como personas afectadas.
- (ii) Asistencia efectiva por parte, esencialmente, del Responsable del Sistema Interno de Información, frente a represalias.
- (iii) Asistencia jurídica en los procesos judiciales o administrativos que se pudieran derivar por razón de sus comunicaciones, sean éstos nacionales o transfronterizos, en este caso, de conformidad con la normativa comunitaria.
- (iv) Asistencia financiera y medidas de apoyo en su condición de comunicantes, incluido apoyo psicológico tras la valoración de las circunstancias derivadas de la presentación de la comunicación.

Todo ello, además, con independencia de la asistencia que pudiera corresponder a la persona comunicante, al amparo de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, para la representación y defensa en procedimientos judiciales derivados de la presentación de la comunicación o revelación pública.

También en lo relativo a comunicaciones, la presente Política Anticorrupción se pondrá a disposición de todos los empleados de MASERGRUP, así como a todos sus socios comerciales y terceros que por razón de su relación con la compañía sea necesario que conozcan su contenido.

### 7.3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

De conformidad con lo establecido en el "**Régimen disciplinario por incumplimiento del Sistema de Corporate Compliance**" de MASERGRUP, a fin de garantizar la efectividad del Sistema de *Corporate Compliance*, las conductas sancionables indicadas se han incluido en el Código Disciplinario de la empresa, que será de aplicación a todos los empleados de MASERGRUP que incumplan con sus obligaciones en materia de prevención de delitos y que podrá ser constitutivo de falta muy grave conforme a lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

## 8. VERIFICACIÓN PERIÓDICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS PENALES Y MEJORA CONTINUA

---

Tanto el Sistema de gestión de riesgos penales al completo, como los controles de *compliance* que lo integran, son revisados de forma continua por parte de MASERGRUP para encontrar sus debilidades o posibilidades de mejora. Encontradas éstas, el *Compliance Officer* trabajará para su subsanación u optimización.

En todo caso, siempre que se detecte un incumplimiento del sistema de *Corporate Compliance*, MASERGRUP reaccionará llevando a cabo aquello que se considere necesario para su control y corrección, así como para hacer frente a las consecuencias que se deriven. En este sentido, la compañía:

1. Evaluará la necesidad de desarrollar las acciones que sean necesarias para eliminar las causas del incumplimiento, con el objetivo de que éste no se vuelva a producir, mediante:
  - a. El análisis de los hechos de los que tenga conocimiento.
  - b. La determinación de las causas del incumplimiento.
  - c. La investigación sobre posibles incumplimientos similares que se puedan también haber producido o se puedan producir.
2. Desarrollará todas las acciones necesarias para la corrección del incumplimiento y la evitación de incumplimientos similares en el futuro.
3. Revisará todas las acciones correctivas que haya desarrollado, para comprobar su eficacia.
4. Realizará los cambios que sean necesarios para mejorar el sistema de *Corporate Compliance* implementado.

Todo este proceso será debidamente documentado.

Además, se revisará el sistema de *Corporate Compliance* de la compañía siempre que se produzcan cambios normativos o jurisprudenciales relevantes, cambios en la estructura o actividad de la compañía, o por otras razones, que se justificarán debidamente, así lo decida el Administrador Único o al propio *Compliance Officer*.

En todo caso, se realizará una revisión global del sistema de forma bianual.

En el marco de las revisiones periódicas o realizadas por razón de incumplimientos, cambios normativos o jurisprudenciales, cambios en la organización o la actividad que desarrolla, u otros debidamente justificados, la compañía revisará el análisis de riesgos penales realizado, corroborando que los riesgos penales ya detectados siguen existiendo, y analizando la posible aparición de nuevos riesgos no contemplados anteriormente.

Por último, el *Compliance Officer* actuará en todo momento liderando el compromiso con los valores de la empresa y reforzando la cultura de cumplimiento con la legalidad y la normativa interna.

## 9. PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE CORPORATE COMPLIANCE

---

### 9.1. ACCIONES PARA TRATAR RIESGOS Y OPORTUNIDADES

El Sistema de *Corporate Compliance* de MASERGRUP se ha planificado en atención a las cuestiones referidas en el apartado 4.1 y los requisitos referidos en el apartado 4.2 de las *Normas UNE 19601* y *UNE ISO 37001*, determinando los riesgos y oportunidades que es necesario abordar a fin de:

- (i) Asegurar razonablemente que el Sistema de *Corporate Compliance* puede lograr los objetivos de compliance, constituyéndose en modelo de organización y gestión que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos o para reducir de forma significativa su comisión.
- (ii) Prevenir o reducir los efectos no deseados relacionados con las Políticas y los objetivos del Sistema.
- (iii) Hacer seguimiento de la eficacia de este y lograr la mejora continua.

### 9.2. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE CORPORATE COMPLIANCE Y PLANIFICACIÓN PARA LOGRARLOS

MASERGRUP ha establecido los siguientes objetivos del Sistema de *Corporate Compliance* a las funciones y niveles pertinentes:

- (i) Dar a conocer a los empleados de MASERGRUP el Sistema de *Corporate Compliance*, así como las políticas de la organización, que regulan el mismo.
- (ii) Mantener controles efectivos para prevenir conductas irregulares o que contravengan la normativa del Sistema de *Corporate Compliance*, revisándolos periódicamente e implementando acciones para reforzarlos o incluyendo otras adicionales que refuercen el Sistema.
- (iii) Responder oportunamente ante cualquier caso denunciado mediante el SII, aplicando las metodologías del Sistema de *Corporate Compliance*, logrando el correcto manejo de los casos y aplicación de sanciones en su caso.
- (iv) Informar mediante una memoria anual al Administrador solidario respecto del funcionamiento del Sistema y de las medidas de mejora continua implementadas.

Los objetivos mencionados anteriormente son a su vez:

- (i) Coherentes con lo dispuesto en las políticas y procedimientos que integran el Sistema de *Corporate Compliance* de MASERGRUP por cuanto han sido establecidos de acuerdo con el contexto de la organización, los requisitos de las partes interesadas y los resultados arrojados.

- (ii) Son medibles de acuerdo con los indicadores KPI especificados en el apartado "Indicadores KPI" y que brindan información y miden la eficacia de las acciones implementadas para alcanzar los objetivos.
- (iii) Tienen en cuenta los factores aplicables en el apartado 4.1 de las normas UNE 19601 y UNE ISO 37001 y determinan los riesgos identificados en el apartado 4.5 de las mismas normas.
- (iv) Son alcanzables.
- (v) Son objeto de seguimiento.
- (vi) Se han comunicado de conformidad con el apartado 7.5 de la Norma UNE 19601 y 7.4 de la UNE ISO 37001.
- (vii) Se actualizan, según corresponde.

Por otro lado, a los socios comerciales de MASERGRUP se les comunican las políticas que rigen la compañía y que están disponibles en la página web de la compañía.

El equipo responsable del Sistema de *Corporate Compliance* realiza periódicamente la planificación necesaria para alcanzar los objetivos del Sistema, en el cual determina:

- (i) Qué se va a hacer.
- (ii) Los recursos que se requerirán.
- (iii) Quién será responsable.
- (iv) Cuando se alcanzarán los objetivos.
- (v) Cómo se evaluarán e informarán los resultados.
- (vi) Quién será responsable de imponer sanciones o penalidades.

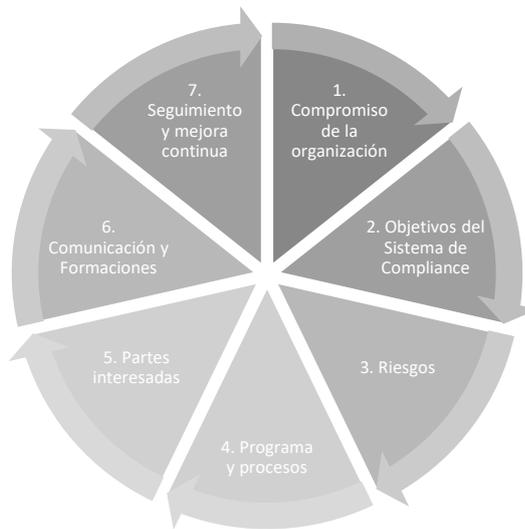
### 9.3. INDICADORES KPI

Los indicadores de gestión de cumplimiento o "*Key Performance Indicators*" (KPI) de *Compliance* son medidores de rendimiento que permiten demostrar la efectividad del programa y visualizar patrones y tendencias, así como también, medir el estado de progreso hacia metas y objetivos específicos.

De este modo, los indicadores KPI miden cuál es la capacidad del Sistema de *Compliance* de MASERGRUP para mantener a la organización en línea con las políticas, tanto internas como externas, además de con las regulaciones gubernamentales.

Los siguientes Indicadores KPI fundamentan el Sistema de Gestión de *Compliance* (SGC) o Sistema de *Corporate Compliance* de MASERGRUP, de conformidad con las normas UNE 19601 y UNE ISO 37301, que exige el uso de indicadores de gestión de cumplimiento para medir la eficacia del Sistema de *Corporate Compliance* y verificar la efectiva implementación de los controles de *compliance*, así como también el progreso real hacia el alcance de los objetivos de cumplimiento de la compañía.

MASERGRUP ha considerado los siguientes parámetros KPI para medir el nivel de cumplimiento del Sistema de Gestión de *Compliance* de la compañía:



- (i) **Compromiso de la organización:** en primer lugar, se evaluará si la cultura de cumplimiento y los valores de la compañía reflejados en el Código Ético son conocidos y respetados por todos sus integrantes.
- (ii) **Objetivos del sistema de *Corporate Compliance*:** se evaluará si los planes de acción y objetivos marcados por el *Compliance Officer* han sido adecuados, y cumplidos.
- (iii) **Identificación y gestión de los riesgos de *Compliance*:** se tendrá en cuenta si la compañía ha realizado o actualizado en el año en curso una evaluación de los riesgos penales que le afectan.
- (iv) **Programa y procesos de MASERGRUP:** se tomará en cuenta el nivel de cumplimiento de las normas de desarrollo implementadas por la compañía, y, especialmente, si ha existido algún incumplimiento normativo, así como si se ha reaccionado debidamente frente a él (realizando una investigación, imponiendo sanciones a los involucrados, tomando medidas para paliar sus efectos, etc.).
- (v) **Organización global de *Compliance*:** se tendrá en cuenta si el *Compliance Officer* es verdaderamente independiente respecto del Administrador solidario, así como si están debidamente definidas sus funciones.
- (vi) **Comunicación y formaciones:** se valorará si MASERGRUP ha realizado comunicaciones y formaciones periódicas a sus integrantes en materia de *Corporate Compliance*.
- (vii) **Seguimiento y mejora continua** del Sistema de Gestión de *Compliance*: se valorará si la compañía realiza un seguimiento adecuado e implementa las medidas de mejora oportunas sobre su Sistema de *Corporate Compliance*.

## 10. APOYO

---

### 10.1. RECURSOS

MASERGRUP cuenta con los recursos humanos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de *Compliance*, siendo el responsable del mismo el *Compliance Officer* de la compañía.

Asimismo, MASERGRUP cuenta con diversos recursos físicos para garantizar el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de *Compliance*.

Por un lado, el equipo responsable del Sistema de Gestión de *Compliance* cuenta con un espacio físico, así como también con las comodidades y los recursos necesarios para operar.

Por otro lado, respecto a la seguridad física, MASERGRUP cuenta con estrategias de vigilancia, incluyendo cámaras de videovigilancia dentro de las oficinas y del obrador para garantizar la seguridad de las actividades que se realizan en las instalaciones. Asimismo, las áreas dentro de las instalaciones se encuentran estratégicamente distribuidas a fin de resguardar la documentación sensible.

Finalmente, MASERGRUP cuenta con recursos financieros suficientes para que el Sistema de Gestión de *Compliance* funcione con eficacia.

### 10.2. COMPETENCIA

De conformidad con el punto 7.3 de la *Norma UNE 19601*, respecto a la competencia, MASERGRUP:

- (i) Determina la competencia necesaria de las personas que realizan, bajo su control, un trabajo que afecte al desempeño del Sistema de *Compliance*. Por ello, cada año, el *Compliance Officer* define un plan de formaciones, así como las áreas que habrán de realizar cada una de ellas a los efectos de generar y mantener las competencias adecuadas.
- (ii) A través de estas formaciones, MASERGRUP asegura que estas personas sean competentes. Los formatos de las mismas son presenciales, virtuales y en ocasiones, en formato eLearning.
- (iii) Toma acciones para adquirir y mantener la competencia necesaria y evalúa la eficacia de las acciones tomadas.
- (iv) Conserva la información documentada apropiada, como evidencia de la competencia.

### 10.3. PROCESO DE CONTRATACIÓN

En relación con el personal contratado en MASERGRUP, la organización implementa distintos procedimientos:

- (i) Las condiciones de contratación requieren que el personal cumpla con el Sistema de Gestión de *Compliance* (SGC) y ofrezca a la organización el derecho para aplicar a los empleados el régimen disciplinario previsto en caso de incumplimiento del SGC. En la oferta de posiciones abiertas de MASERGRUP, se indica claramente que la organización cuenta con un Sistema de Gestión de *Compliance* y que es importante que el perfil de los candidatos a cubrir la vacante en cuestión se ajuste a los principios de la misma. Una vez efectuada la selección, y en la oferta respectiva, la persona se obligará a cumplir con el SGC, incluyendo las políticas aplicables.
- (ii) Una vez iniciada la relación laboral, se proporciona al empleado acceso a todas las políticas y procedimientos que conforman el Sistema de Gestión de *Compliance* de MASERGRUP, a través de la intranet de la compañía, en la cual podrá acceder, visualizar y descargar una copia de cualquiera de ellos. En el proceso de bienvenida, todos los empleados son requeridos a cursar una formación en materia de *Compliance* en la que se incluye una breve descripción de las políticas de la compañía, incluido del SGC. Lo anterior se evidencia a través del listado de asistencia y el contenido de la presentación que se ofrece a las nuevas incorporaciones.
- (iii) MASERGRUP dispone de procedimientos que le permiten tomar medidas disciplinarias apropiadas contra el personal que viola o incumple las Políticas de la compañía o del Sistema de Gestión de *Compliance*.  
  
Asimismo, MASERGRUP cuenta con un régimen disciplinario ante incumplimientos del SGC el cual tiene como finalidad establecer procedimientos que permiten a la organización tomar medidas disciplinarias apropiadas para las personas que podrían violar las políticas y procedimientos del Sistema.
- (iv) El personal no sufre represalias, discriminación o medidas disciplinarias por (i) negarse a participar en, o por rechazar cualquier actividad respecto de la cual ellos hayan considerado razonablemente que existe riesgo penal, siempre que lo haya comunicado previamente en el SII; (ii) o por reportar de buena fe a través del SII.

#### 10.4. DILIGENCIA DEBIDA

MASERGRUP de conformidad con el apartado 6.2 de la *Norma UNE 19601*, realizará un procedimiento de Diligencia Debida (*Due Diligence*) respecto de las actividades en cuyo ámbito puedan materializarse riesgos penales que deban ser prevenidos y donde el riesgo alcance un resultado superior a bajo en relación con:

- (i) Transacciones, proyectos o actividades específicas.
- (ii) Relaciones de negocio actuales o plantificadas con determinados socios de negocio (*Business Partner Due Diligence*), como, por ejemplo:
  - a. Socios de negocio con capacidad de actuar en nombre de MASERGRUP que suponen un mayor riesgo para la misma que los proveedores de bienes o servicios desde la perspectiva de una potencial responsabilidad penal.

- b. El grado de influencia de MASERGRUP sobre sus socios de negocio también puede afectar al alcance de las averiguaciones.
- (iii) Categorías de personal en categorías específicas en aras de verificar que la posición es adecuada y que resulta lógico creer que comprenderá en toda su extensión la presente Política y cumplirá con ella.

## 11. CANAL DE DUDAS Y/O SUGERENCIAS

Recuerda que, si tienes alguna **duda y/o sugerencia** sobre la interpretación y/o aplicación del contenido de la presente Política, respecto del Sistema de Corporate Compliance de la compañía así como, cualquier cuestión en materia de cumplimiento normativo, esta deberá ser planteada inmediatamente al *Compliance Officer* mediante el envío de la misma a la siguiente dirección de correo electrónico habilitada al efecto:

[compliance@masergrup.com](mailto:compliance@masergrup.com)

Sin embargo, el **reporte** o comunicación de conductas inapropiadas, irregulares y susceptibles de vulnerar el contenido de la presente Política deberán ser reportadas mediante el **SII** o **Canal de Integridad** habilitado a tal efecto, según lo previsto en el apartado 7.1 de la presente Política.

VÍAS DE COMUNICACIÓN	
DUDAS Y SUGERENCIAS DE CORPORATE COMPLIANCE	<p>&gt; <b>Canal de Consultas</b></p> <p><a href="mailto:compliance@masergrup.com">compliance@masergrup.com</a></p>
REPORTAR CONDUCTAS INAPROPIADAS E IRREGULARES	<p>&gt; <b>Canal de Integridad</b></p> <p>Página web corporativa</p> <p><a href="mailto:canalintegridad@masergrup.com">canalintegridad@masergrup.com</a></p>

## ANEXO I. APROBACIÓN Y MODIFICACIONES

---

APROBACIÓN Y MODIFICACIONES	
<b>NÚMERO DE VERSIÓN</b>	2
<b>APROBADOR</b>	Administrador Único
<b>RESPONSABLE</b>	<i>Compliance Officer</i>
<b>FECHA DE PRIMERA APROBACIÓN</b>	Marzo de 2025
<b>FECHA PRIMERA MODIFICACIONES</b>	Julio de 2025