



POLÍTICA DE CORPORATE COMPLIANCE

SISTEMA DE CORPORATE COMPLIANCE

JULIOL DE 2025

ÍNDEX

1.	CONTEXT DE L'ORGANIZACIÓ	4
1.1.	CONTEXT HISTÒRIC I ORGANITZATIU	4
1.2.	ORGANIGRAMA DE LA MATRIU	4
1.3.	ORGANIGRAMA DIVISIONAL	4
1.4.	ORGANIGRAMA FUNCIONAL	5
2.	INTRODUCCIÓ A LA PRESENT POLÍTICA.....	6
2.1.	CONTEXT NORMATIU	6
2.2.	COMPROMÍS ÈTIC	7
2.3.	OBJECTE DE LA POLÍTICA	8
2.4.	ABAST OBJECTIU	9
2.5.	PARTS INTERESSADES I ABAST SUBJECTIU.....	9
2.6.	RESPONSABILITAT	9
2.7.	APROVACIÓ, ACTUALITZACIÓ I DIVULGACIÓ	9
3.	DELICTES SUSCEPTIBLES DE GENERAR RESPONSABILITAT PENAL PER A MASERGRUP	11
3.1.	METODOLOGIA	11
3.2.	DELICTES SUSCEPTIBLES DE GENERAR RESPONSABILITAT PENAL PER A LA PERSONA JURÍDICA	13
3.3.	DELICTES EL RISC DE MATERIALITZACIÓ DELS QUALS NO ES DETECTA A MASERGRUP.....	15
3.4.	DELITOS CUYO RIESGO DE MATERIALIZACIÓN SÍ SE DETECTA EN MASERGRUP.....	16
4.	CONTROLS DE COMPLIANCE	17
5.	ESTRUCTURA DE CONTROL	19
5.1.	ADMINISTRADOR ÚNIC	19
5.2.	COMPLIANCE OFFICER	20
5.3.	ALTA DIRECCIÓ	21
5.4.	GESTIÓ OPERATIVA.....	22
6.	COMUNICACIÓ, FORMACIÓ Y ACCESIBILITAT	23
6.1.	COMUNICACIÓ.....	23
6.2.	FORMACIÓ	23
6.3.	ACCESIBILITAT.....	23
6.4.	DOCUMENTACIÓ D'OPERACIONS Y CONTROLS. CONSERVACIÓ I ARXIU	24

7.	COMUNICACIÓ D'OPERACIONS Y RÈGIMEN DISCIPLINARI.....	25
7.1.	SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ ("SII")	25
7.2.	PROHIBICIÓ DE REPRESÀLIES I MESURES DE PROTECCIÓ PER ALS COMUNICANTS	26
7.3.	RÈGIM DISCIPLINARI.....	28
8.	VERIFICACIÓ PERIÒDICA DEL SISTEMA DE GESTIÓ DE RISCOS PENALS Y MILLORA CONTÍNUA	29
9.	PLANIFICACIÓ DEL SISTEMA DE CORPORATE COMPLIANCE	30
9.1.	ACCIONS PER TRACTAR RISCOS I OPORTUNITATS	30
9.2.	OBJECTIUS DEL SISTEMA DE <i>CORPORATE COMPLIANCE</i> Y PLANIFICACIÓ PER A LA SEVA CONSECUCIÓ	30
9.3.	INDICADORS KPI	31
10.	SUPORT.....	34
10.1.	RECURSOS.....	34
10.2.	COMPETÈNCIA.....	34
10.3.	PROCÉS DE CONTRACTACIÓ	35
10.4.	DILIGÈNCIA DEGUDA.....	35
11.	CANAL DE DUBTES I/O SUGGERIMENTS.....	37
	ANNEX I. APROBACIÓ I MODIFICACIONS.....	38

1. CONTEXT DE L'ORGANIZACIÓ

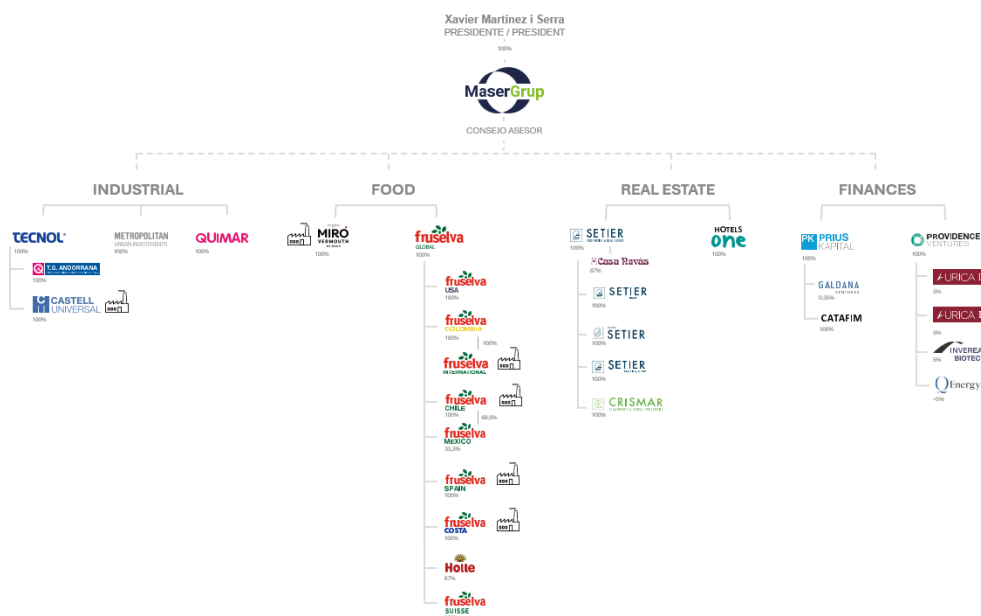
1.1. CONTEXT HISTÒRIC I ORGANITZATIU

SERVEIS I ADMINISTRACIONS MASERGRUP SLU (en endavant, "**MASERGRUP**"), és un grup industrial familiar que es va iniciar en 1997 a Reus de la mà de l'emprenedor Xavier Martínez i Serra. Actualment, el Grup té presència com a productor en els següents sectors: industrial, immobiliari, sanitari, alimentació i serveis.

Des de la seva fundació, MASERGRUP ha crescut i ha diversificat les seves activitats, sent fidel al seu compromís amb la innovació, la societat i el Medi Ambient.

1.2. ORGANIGRAMA DE LA MATRIU

Actualment, la societat hòlding MASERGRUP integra les següents companyies:



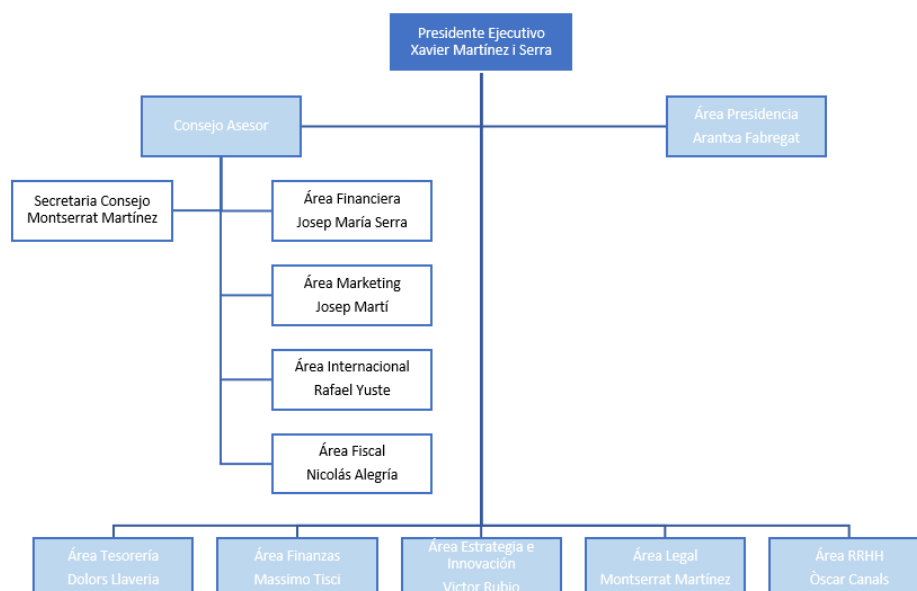
1.3. ORGANIGRAMA DIVISIONAL

El domicili social i *headquarters* de MASERGRUP es troba a Reus, C/ Joan Fuster 15, 43206 (Tarragona). No obstant, actualment les companyies que integren el Grup tenen presència en els següents països:



1.4. ORGANIGRAMA FUNCIONAL

A nivell funcional, MASERGRUP s'organitza de la manera següent:



2. INTRODUCCIÓ A LA PRESENT POLÍTICA

2.1. CONTEXT NORMATIU

El 23 de desembre de 2010 va entrar en vigor la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, de reforma del Codi Penal, que va reconèixer per primera vegada en el nostre Dret una veritable responsabilitat penal de les persones jurídiques, a les quals va convertir en subjectes immediats de Dret Penal susceptibles de cometre delictes i de ser, per això, sancionades amb autèntiques penes.

Aquesta reforma va establir els delictes aplicables a les persones jurídiques i els seus requisits, així com les mesures de vigilància i control per a la seva prevenció i detecció com a fonament exprés de l'atenuació de la responsabilitat penal.

Així, les persones jurídiques podran ser considerades penalment responsables:

a) Dels delictes comesos en nom o per compte d'aquestes, i en el seu benefici directe o indirecte, pels seus representants legals o per aquells que actuant individualment o com a integrants d'un òrgan de la persona jurídica, estan autoritzats per a prendre decisions en nom de la persona jurídica o ostenten facultats d'organització i control dins d'aquesta.

b) Dels delictes comesos, en l'exercici d'activitats socials i per compte i en benefici directe o indirecte d'aquestes, pels qui, estant sotmesos a l'autoritat de les persones físiques esmentades en el paràgraf anterior, han pogut realitzar els fets per haver-se incomplert greument per aquells els deures de supervisió, vigilància i control de la seva activitat ateses les concretes circumstàncies del cas.

El dia 1 de juliol de 2015 va entrar en vigor la Llei orgànica 1/2015, la qual va consagrar l'esmentat règim, admetent expressament l'exempció de responsabilitat per a la persona jurídica en cas que concorrin els sis elements bàsics que, conforme al que es disposa en l'article 31 bis Codi Penal, han de donar-se en un model d'organització i gestió per a poder apreciar la seva virtualitat eximent.

Al maig de 2017 va ser publicada la norma UNE 19601, sobre els requisits amb orientació per al seu ús dels Programes de Corporate Compliance, la qual desenvolupava els sis elements exigits pel Codi Penal en deu punts bàsics que havien de complir els sistemes de compliance penal implantats en les persones jurídiques per a considerar que eren efectius i mereixedors de l'eximent.

Així mateix, es va aprovar el mes d'abril de 2021 l'ISO 37301, sobre Sistemes de gestió del Compliance, i el mes d'abril de 2017, la UNE-ISO 37001, sobre Sistemes de gestió antisuborn, completant-se amb ambdues el marc de referència essencial a l'hora de la creació dels programes de Corporate Compliance.

Pel seu costat, el 23 d'octubre de 2019 es va aprovar la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre de 2019, relativa a la protecció de les

persones que informin sobre infraccions del Dret de la Unió, que va ser transposada a l'ordenament jurídic espanyol mitjançant l'aprovació, el 20 de febrer de 2023, de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

D'altra banda, ha de tenir-se en compte que els sistemes de compliance no són únicament un instrument per a, eventualment, eximir a les persones jurídiques de responsabilitat penal, sinó que han d'estar concebuts com un mecanisme per a promoure una veritable cultura ètica i de compliment empresarial.

En aquest sentit, el 10 de juny de 2020, la Comissió Nacional dels Mercats i de la Competència ("CNMC") va publicar una guia de programes de compliment en relació amb la defensa de la competència ("Guia de la CNMC"). En la Guia de la CNMC s'identifiquen set criteris d'avaluació per a la implantació de programes de compliment eficaços en matèria de competència: (i) la implicació dels òrgans d'administració i/o dels principals directius de l'empresa; (ii) una formació eficaça; (iii) l'existència d'un Canal Ètic; (iv) la independència i autonomia del responsable de disseny i el control de les polítiques de compliment; (v) la identificació dels riscos i el disseny de protocols o mecanismes de control; (vaig veure) el disseny del procediment intern per a la gestió de denúncies i la gestió de la detecció d'infraccions; i (vii) el disseny d'un sistema disciplinari transparent i eficaça.

2.2. COMPROMÍS ÈTIC

Més enllà de les disposicions purament legals relatives al compliment normatiu, la companyia ha adquirit un veritable compromís ètic que afecta a tots els membres de la companyia, sense excepció, i que es materialitza en els següents principis que s'enumeren, a continuació, a tall d'exemple:

- (i) El compliment normatiu és el principi bàsic de funcionament de la companyia, al qual es troba supeditat el negoci.
- (ii) El procés de presa de decisions a tots els nivells està orientat al compliment i a l'observança dels més alts estàndards ètics.
- (iii) La Direcció General promou amb el seu exemple un veritable compromís amb la cultura del compliment i la prevenció de comissió de delictes.
- (iv) La tolerància amb els incompliments normatius i ètics és zero, sent aquest principi aplicable en tots els nivells de l'organització.
- (v) La cultura del respecte al Dret ha de ser una font d'inspiració de l'actuació en tots els nivells de l'empresa.
- (vi) Existeixen instruments adequats i eficaços per a la prevenció de delictes i la promoció d'una veritable cultura ètica dins de la companyia.

2.3. OBJECTE DE LA POLÍTICA

Com a resultat del compromís ètic assumit per MASERGRUP i en el context normatiu esmentat, s'ha vingut implementant un Sistema de Corporate Compliance dirigit tant a la revisió dels sistemes de control de la companyia, com a la implementació de noves mesures que permetin evitar i controlar la comissió de delictes en el si de l'empresa.

La present Política de Compliance té per objecte descriure el programa de prevenció implementat en la companyia, sense que en la mateixa es reculli el detall de la totalitat de la normativa interna en la matèria. Per a conèixer el detall d'aquesta normativa, caldrà acudir a les polítiques, procediments i processos específics que componen el sistema de compliance.

Els principals objectius que es pretenen aconseguir mitjançant l'elaboració d'aquesta Política són els següents:

- (i) En primer lloc, la Política permet presentar el funcionament del Sistema de Corporate Compliance de l'organització establint les línies mestres traçades per la companyia per a la prevenció, detecció i gestió dels riscos penals. D'aquesta manera, tot el cos normatiu desenvolupat en l'organització en matèria de compliance penal comparteix uns mateixos objectius i característiques bàsiques que es defineixen en la present Política.
- (ii) En segon lloc, aquesta Política serveix als empleats i noves incorporacions de MASERGRUP per a conèixer la posició de l'organització respecte de la lluita contra el delicte, i quin comportament s'espera de tots els membres d'aquesta. Pretén, també, donar a conèixer les polítiques i protocols de la companyia que han de consultar-se en cas de tenir dubtes sobre si la conducta que es pretén realitzar es troba permesa; així com informa sobre el procediment que ha de seguir-se per a posar en coneixement de la companyia qualsevol comportament delictiu que s'hagi comès, o s'estigui cometent, en el si de l'empresa i del qual es tingui coneixement.
- (iii) En tercer lloc, la present Política permet a l'organització donar a conèixer a tercers interessats quins són els principals trets característics del model de prevenció penal implementat i com a través del mateix l'organització es compromet amb el compliment normatiu.
- (iv) Finalment, la Política evidència una cultura organitzativa de respecte a la llei i l'existència de mesures raonables i proporcionades per a prevenir, detectar i gestionar els riscos penals que afecten l'organització, tot això conforme a l'exigit pel Codi Penal i la UNEIX 19601.

2.4. ABAST OBJECTIU

La present Política defineix els trets característics del Sistema de Corporate Compliance de MASERGRUP, per la qual cosa els elements que conformen el mateix es dirigeixen a prevenir, detectar i gestionar únicament aquells riscos respecte dels quals la companyia pogués ser responsable penal, conforme a l'article 31 bis del Codi Penal, o ben responsable administratiu d'acord amb el Tractat de Funcionament de la Unió Europea ("TFUE") i amb la Llei 15/2007, de 3 de juliol, de Defensa de la Competència ("LDC").

Quedant exclosos del programa aquells riscos de compliance que tinguin el seu origen en altres obligacions de compliance diferents del que s'estableix (i) en el Codi Penal i la normativa extra penal a la qual aquest faci referència per a completar el tipus delictiu i (ii) en la normativa de defensa de la competència.

2.5. PARTS INTERESSADES I ABAST SUBJECTIU

Pel que fa a l'abast subjectiu i les parts interessades, la present Política (i, d'acord, la totalitat del Sistema de Corporate Compliance implementat per MASERGRUP) es dirigeix a tots els empleats i directius del Grup, amb independència de la seva funció i ubicació geogràfica, així com als tercers relacionats amb MASERGRUP o les societats que integren el mateix, perquè puguin conèixer la posició de la companyia enfront dels incompliments, comprendre els seus compromisos ètics, i adherir-se a aquests.

És per això que tots els integrants de MASERGRUP, i tots els tercers que es relacionin amb aquesta, han de comprometre's amb el compliment del seu Sistema de Corporate Compliance, així com han de comprometre's a complir amb els valors i principis de comportament que el Grup ha adoptat com a guia d'actuació.

2.6. RESPONSABILITAT

És responsabilitat de tots els membres de la companyia el compliment del que s'estableix en la present Política, així com de tota la normativa interna que integra el Sistema de Corporate Compliance. Els responsables de departament hauran de divulgar el seu contingut entre el personal sota la seva àrea de responsabilitat.

2.7. APROVACIÓ, ACTUALITZACIÓ I DIVULGACIÓ

La present Política ha estat aprovada per l'Administrador Únic i President de MASERGRUP, de conformitat amb el que s'estableix en l'Annex "Aprovació i Modificacions", i es mantindrà en vigor fins que no sigui modificada o reemplaçada per una altra versió.

Adicionalment, la política estarà disponible a la pàgina web de MASERGRUP, a l'efecte de ser accessible tant a empleats com a totes les parts interessades, que per raó de la relació que mantenen amb la companyia, és necessari que coneguin el seu contingut.

La present Política, i tot el Sistema de Corporate Compliance de MASERGRUP, seran revisats bianualment (anys alternatius), així com sempre que es produeixin canvis normatius o jurisprudencials rellevants, canvis en l'estructura o activitat de la companyia, incompliments de la seva normativa, o per altres raons, que es justificaran degudament, així ho decideixi l'Administrador Únic o el propi Compliance Officer.

Finalment, sempre que es produeixi algun canvi en el Sistema de Corporate Compliance per alguna de les raons exposades en el paràgraf anterior, i això impliqui la modificació d'algun dels documents que ho integren (polítiques, protocols, i normativa de desenvolupament), aquesta notificació serà comunicada a tots els integrants de la companyia i tercers que per raó de la seva relació amb ella hagin de conèixer-la, així com se'ls farà arribar el corresponent document en la seva versió més actualitzada.

3. DELICTES SUSCEPTIBLES DE GENERAR RESPONSABILITAT PENAL PER A MASERGRUP

La identificació dels riscos penals constitueix la base per a la implementació del Sistema de Corporate Compliance de MASERGRUP i permet a la companyia assignar recursos i establir processos idonis per a gestionar els riscos identificats.

Els directors i les directores de cadascuna de les àrees són responsables d'identificar, analitzar, controlar, monitorar i revisar els riscos penals en la seva esfera de competència, garantint que es disposa dels controls necessaris per a prevenir-los i gestionar-los, tot això amb el suport i assessorament del Compliance Officer.

En cas que el responsable d'una àrea o departament consideri que existeix un risc penal en la seva esfera d'activitat actualment no contemplat, o que un risc penal identificat no es troba degudament mitigat, haurà de posar-se en contacte immediatament amb el Compliance Officer, a fi d'estudiar la situació i implementar, si és el cas, les mesures correctives pertinents.

3.1. METODOLOGIA

La metodologia de gestió de riscos penals seguida en la companyia es compon dels següents vuit elements:

ELEMENTS PER A LA GESTIÓ DE RISCOS PENALS	
1. DETERMINACIÓ DEL CONTEXT I ABAST	> La gestió de riscos de la companyia s'ha iniciat amb: - o La determinació dels factors externs i interns que són rellevants per a aconseguir l'objectiu de Compliance, com ara l'estructura, activitat i obligacions reguladores pròpies de la companyia. - o Decidir quin serà l'abast dels riscos als quals ha d'atendre's. > Aquests riscos són els il·lícits penals dels quals MASERGRUP pot ser responsable penal, conforme els articles 31 bis et seq. del Codi Penal, així com també, per les conseqüències accessòries previstes en l'article 129 del Codi Penal.
2. IDENTIFICACIÓ DE RISCOS	> Definit el context i abast, els directors de cadascun dels departaments, amb l'assistència del Compliance Officer, han realitzat una reflexió sobre l'activitat desenvolupada pel seu equip a fi d'identificar aquells riscos penals (dins de l'abast) que podrien materialitzar-se en l'execució de les seves funcions.

3. ANÀLISI DE RISCOS	> Els riscos identificats han estat analitzats atenent a: - o La probabilitat de materialització del risc al qual s'enfronta MASERGRUP i a; - o L'impacte i/o gravetat de les conseqüències que comportaria la materialització d'aquest. > El resultat de sumar la probabilitat de materialització del risc i el seu impacte és el denominat risc brut.
4. AVALUACIÓ DE RISCOS	> Es proposen incorporar una sèrie de controls i mesures en la companyia que, en atenció al seu disseny i eficàcia, mitigaran en major o menor mesura el risc identificat. > El risc brut minorat en la valoració dels controls i mesures existents oferirà com a resultat el denominat risc net. > L'anterior, serveix a la companyia per a destinar els recursos de manera prioritària a la mitigació dels riscos amb valoracions més elevades i, en última instància, aplicar mesures de seguiment i correcció a tots els riscos identificats per a complir amb els objectius de Compliance.
5. CONTROL DE RISCOS	> Els riscos penals identificats hauran de ser controlats mitjançant l'execució dels controls finalment implementats, dirigits a la prevenció, detecció i gestió de riscos.
6. MONITORATGE	> Els directors de cadascun dels departaments, juntament amb el Compliance Officer de MASERGRUP, supervisaran i verificaran periòdicament que els riscos penals estan sent degudament controlats i l'objectiu de Compliance està sent compliment.
7. COMUNICACIÓ I FORMACIÓ	> MASERGRUP posarà a la disposició de tots els seus membres un Sistema Intern d'Informació ("SII") amb l'objectiu que: - o Existeixi una correcta difusió i enteniment dels riscos penals i controls existents en el marc del Sistema de Corporate Compliance. - o Poder comunicar sospites fundades d'incompliments o proposar o suggerir millores en el Sistema o en la companyia.
8. REVISIÓ DEL SISTEMA	> Periòdicament els directors de cadascun dels departaments i el Compliance Officer de MASERGRUP revisaran la identificació, anàlisi i avaluació de riscos penals, i, especialment, quan es produeixin algunes de les següents circumstàncies: - o Canvis significatius d'estructura o activitats de la companyia. - o Incompliments de Compliance penal.

- Nova jurisprudència o canvis legislatius rellevants que requereixi que la companyia ha d'estar degudament actualitzada i assessorada.

3.2. DELICTES SUSCEPTIBLES DE GENERAR RESPONSABILITAT PENAL PER A LA PERSONA JURÍDICA

En virtut de l'article 31 bis del Codi Penal, les persones jurídiques poden ser penalment responsables d'aquells delictes que expressament preveu el Codi Penal. L'actual catàleg de delictes pels quals la persona jurídica pot ser declarada responsable penalment, és el següent:

- Tràfic il·legal d'òrgans - Art. 156 bis CP
- Delicte contra la integritat moral - Art. 173 CP
- Delicte d'ocultació de cadàver - Art. 173.1 CP
- Delicte de tràfic d'éssers humans - Art. 177 bis CP
- Abús sexual - Art. 184 CP
- Delictes de prostitució, explotació sexual i corrupció de menors - Arts. 187 a 189 bis CP
- Delictes relatius al descobriment i revelació de secrets - Arts. 197 a 197 quinquies CP
- Estafes - Arts. 248 a 251 bis CP
- Frustració en l'execució - Arts. 257 a 258 ter CP
- Insolvències punibles - Arts. 259 a 261 bis CP
- Delictes informàtics - Arts. 264 a 264 quater CP
- Delictes contra la propietat intel·lectual i industrial - Arts. 270 a 277 CP
- Descobriment i revelació de secrets d'empresa - Art. 278 CP
- Publicitat enganyosa - Art. 282 CP
- Blanqueig de capitals - Arts. 301 i 302 CP
- Finançament il·legal de partits polítics - Arts. 304 bis i ter CP
- Delictes contra Hisenda Pública i la Seguretat Social - Arts. 305 a 310 CP
- Fraus de subvencions - Art. 310 bis CP
- Delicte comptable - Art. 310 bis CP
- Delictes contra els drets de ciutadans estrangers - Art. 318 bis CP

- Corrupció en els negocis - Arts. 286 bis a quater CP
- Delictes contra l'ordenació del territori i urbanisme - Art. 319 CP
- Delicte contra el medi ambient - Arts. 325 a 328, 329, 340 CP
- Delicte de maltractament d'animals - Art. 340 bis CP
- Delictes relatius a l'energia nuclear i radiacions ionitzants - Art. 343 CP
- Delictes provocats per explosius i altres agents - Art. 348 CP
- Delicte contra la salut pública - Art. 366 CP
- Tràfic de drogues - Art. 368 bis CP
- Delicte de falsificació de targetes de crèdit, dèbit i xecs de viatge - Art. 399 bis CP
- Suborn (Cohecho) - Art. 424 CP
- Tràfic d'influències - Arts. 428 a 430 CP
- Malversació - Arts. 432 a 435 CP
- Corrupció en funcionari estranger - Art. 427 bis CP
- Delicte d'odi i enaltiment - Art. 510 bis CP
- Delicte de finançament del terrorisme - Art. 578 CP
- Contraban - Arts. 1, 2 i LO 12/1995 de repressió del contraban

Així mateix, paral·lelament a les penes que poden imposar-se a les persones jurídiques, l'article 129 del Codi Penal preveu l'aplicació d'una sèrie de **conseqüències accessòries**, que poden ser aplicades quan es cometin en el si, amb la col·laboració, a través o per mitjà d'empreses, organitzacions, grups o qualsevol altra classe d'entitats o agrupacions de persones que, per manca de personalitat jurídica, no estiguin compreses en l'article 31 bis, afegint als anteriors els delictes que s'exposaran a continuació.

No obstant això, cal considerar que atesa la interpretació literal dels preceptes, no es pot castigar persones jurídiques en aplicació de l'article 129 CP ni es pot obtenir eximent alguna per l'existència o no d'un Sistema de Corporate Compliance.

En aquest sentit, existeix jurisprudència que demostra que s'han vingut imposant les conseqüències accessòries de l'article 129 del Codi Penal a entitats amb personalitat jurídica, com ocorre en la STS 162/2019, de 26 de març o la STS 121/2017, de 23 de febrer.

En aquest context, i en la mesura en què d'alguna manera o una altra es pot acabar imposant una sanció a la persona jurídica (tingui aquesta el caràcter penal o no) s'ha considerat oportú realitzar una anàlisi dels delictes de l'article 129 del Codi Penal i els quals s'enumeren a continuació, puix que podrien motivar la imposició a MASERGRUP de conseqüències accessòries a la pena:

- Delictes de manipulació genètica - Art. 162 del CP

- Delicte d'alteració de preus en concursos i subhastes públiques - Art. 262 del CP
- Delicte de negativa a actuacions inspectores - Art. 294 del CP
- Delicte contra els drets dels treballadors - Art. 318 del CP
- Falsificació de moneda i efectes timbrats - Art. 386 i 387 del CP
- Delicte d'associació il·lícita - Art. 515 del CP
- Delictes relatius a organitzacions i grups criminals - Art. 570 bis i ter del CP
- Delictes relatius a terrorisme i organitzacions i grups terroristes - Art. 571 a 579 del CP

3.3. DELICTES EL RISC DE MATERIALITZACIÓ DELS QUALS NO ES DETECTA A MASERGRUP

En atenció a l'article 31 bis del Codi Penal, i de conformitat amb les activitats que desenvolupa la companyia, així com també per la seva pròpia estructura corporativa, els delictes que, podent generar responsabilitat penal per a la persona jurídica, no es preveu actualment que MASERGRUP pugui ser considerada responsable penalment, puix que es considera que aquests delictes no són susceptibles de generar un benefici ni directe ni indirecte per a la companyia, són els que enumeren a continuació:

- Tràfic il·legal d'òrgans - Art. 156 bis del CP
- Delicte d'ocultació de cadàver - Art. 173.1 del CP
- Delicte de tracta d'éssers humans - Art. 177 bis del CP
- Delictes de prostitució, explotació sexual i corrupció de menors - Art. 187 a 189 bis del CP
- Finançament il·legal de partits polítics - Art. 304 bis i ter del CP
- Delicte de maltractament d'animals - Art. 340 bis del CP
- Delictes relatius a l'energia nuclear i radiacions ionitzants - Art. 343 del CP
- Delictes provocats per explosius i altres agents - Art. 348 del CP
- Tràfic de drogues - Art. 369 bis del CP
- Delicte de falsificació de targetes de crèdit, dèbit i xecs de viatge - Art. 399 bis del CP
- Malversació - Art. 432 a 435 del CP
- Delicte d'odi i enaltiment - Art. 510 bis del CP
- Delicte de finançament del terrorisme - Art. 578 del CP

De la mateixa manera, i en relació amb les conseqüències accessòries previstes en l'article 129 del Codi Penal, d'acord amb l'activitat desenvolupada en MASERGRUP, no s'ha detectat que puguin arribar a materialitzar-se cap dels següents delictes, ja que tampoc s'ha considerat que poguessin arribar a generar cap benefici directe ni indirecte a la companyia:

- Delictes de manipulació genètica - Art. 162 del CP
- Delicte d'alteració de preus en concursos i subhastes públiques - Art. 262 del CP
- Delicte d'associació il·lícita - Art. 515 del CP
- Delictes relatius a organitzacions i grups criminals - Art. 570 bis i ter del CP
- Delictes relatius a terrorisme i organitzacions i grups terroristes - Art. 571 a 579 del CP
- Falsificació de moneda i efectes timbrats - Art. 386 i 387 del CP

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

Tenint en compte l'anterior, els delictes de l'article 31 bis del Codi Penal el risc de comissió del qual, en atenció a l'activitat que desenvolupa la companyia, sí que seria possible que es materialitzés en la mateixa i, per tant, sobre els quals MASERGRUP hauria d'aplicar una especial atenció de regulació preventiva -això és, implementació de mesures i controls de Compliance-, són els següents:

- Delicte contra la integritat moral - Art. 173 del CP
- Assetjament sexual - Art. 184 del CP
- Delictes relatius al descobriment i revelació de secrets - Art. 197 a 197 quinquies del CP
- Estafes - Art. 248 a 251 bis del CP
- Frustració de l'execució - Art. 257 a 258 ter del CP
- Insolvències punibles - Art. 259 a 261 bis del CP
- Danys informàtics - Art. 264 a 264 quater del CP
- Delictes contra la propietat intel·lectual i industrial - Art. 270 a 277 del CP
- Descobriment i revelació de secrets d'empresa - Art. 278 del CP
- Corrupció en els negocis - Art. 286 bis a quater del CP
- Publicitat enganyosa - Art. 288 del CP
- Blanqueig de capitals - Art. 301 i 302 del CP
- Delictes contra la Hisenda Pública i la Seguretat Social - Art. 305 a 310 del CP

- Fraus de subvencions - Art. 310 bis del CP
- Delicte comptable - Art. 310 bis del CP
- Delictes contra els drets de ciutadans estrangers - Art. 318 bis del CP
- Delictes contra l'ordenació del territori i urbanisme - Art. 319 del CP
- Delicte contra el Medi Ambient - Art. 325 a 328, 339, 340 del CP
- Delicte contra la salut pública - Art. 365 del CP
- Suborn - Art. 424 del CP
- Corrupció de funcionari estranger - Art. 427 bis del CP
- Tràfic d'influències - Art. 428 a 430 del CP
- Contraban - Art. 1 i 2 de la LO 12/1995 de repressió del contraban

D'altra banda, els delictes que poden implicar les conseqüències accessòries previstes en l'article 129 del Codi Penal i el risc de comissió del qual també seria possible a MASERGRUP, són els següents:

- Delicte de negativa a actuacions inspectores - Art. 294 del CP
- Delicte contra els drets dels treballadors - Art. 318 del CP

4. CONTROLS DE COMPLIANCE

El Sistema de Corporate Compliance implementat a MASERGRUP es compon d'un conjunt de normativa interna, procediments i processos la fi dels quals és prevenir, detectar i gestionar els riscos penals identificats en l'organització. Aquests elements són denominats controls de compliance.

El principal control de compliance del qual es deriven tots els altres, i que actua com a pedra angular del comportament esperat en l'organització, és el **Codi Ètic**. Elaborat amb la vocació de desenvolupar els valors i principis que han de servir de guia en l'activitat diària, i aprovat per l'Administrador Únic, és la norma de màxim rang del sistema de gestió de riscos penals.

El Codi Ètic es desenvolupa per **altres** normes de l'Alt Nivell que actuen sobre el conjunt de riscos gestionats pel Sistema de Corporate Compliance de la companyia, com ara la present **Política de Compliance Penal i la Política del Sistema Intern d'Informació ("SII")**.

En un tercer nivell se situen aquelles polítiques i procediments que es dirigeixen a un conjunt de riscos concrets. En aquesta categoria, destaquen els següents controls:

- **Codi Telemàtic:** precisa de manera clara i transparent l'ús que ha de fer-se dels mitjans telemàtics corporatius durant la vigència de la relació laboral i en el moment de la seva finalització.

- **Tríptic en matèria d'ús d'eines informàtiques:** complementari al Codi Telemàtic, que recull de manera clara, senzilla i didàctica les principals normes i consells a seguir per a l'ús adequat dels mitjans i eines informàtiques que la companyia posa a la disposició dels seus empleats.
- **Política Anticorrupció:** desenvolupa els principis i valors presents en el Codi Ètic en relació amb el compromís de la companyia en matèria de prevenció de la corrupció. En aquest sentit, estableix criteris i pautes d'actuació per a la prevenció de la corrupció i els conflictes d'interès que puguin sorgir en les activitats ordinàries realitzades pel personal o les persones vinculades amb MASERGRUP, ja sigui amb altres particulars (corrupció privada) o amb funcionaris públics (corrupció pública).
- **Protocol per a la prevenció i resposta davant l'assetjament:** té com a objectiu establir els paràmetres d'acció necessaris per a vetllar pel dret fonamental de tota persona treballadora a ser tractada amb respecte i dignitat.
- **Manual de Prevenció del Blanqueig de Capitals i Finançament del Terrorisme:** identifica una sèrie de mesures de diligència susceptibles de dotar de major transparència a les operacions econòmiques que es realitzen amb proveïdors, clients i altres contraparts, amb la finalitat d'evitar conductes susceptibles de ser qualificades de blanqueig de capitals i/o finançament del terrorisme. Aquesta política inclou el *KYC procedure*, consistent en el procediment que ha de seguir la companyia en el moment de contractació amb clients per a evitar que aquesta relació comercial sigui utilitzada per a fins il·lícits, com ara el blanqueig de capitals.
- **Declaració responsable de proveïdors en matèria de compliment normatiu:** recull el compromís que assumeixen els proveïdors de la companyia respecte del compliment amb els seus principis, valors i directrius ètiques, així com es comprometen a desenvolupar una cultura de compliment en matèria de Dret de la Competència.

5. ESTRUCTURA DE CONTROL

Tots els integrants de MASERGRUP es troben compel·lits i compromesos amb les seves obligacions en matèria de *compliance* penal, des de l'Administrador Únic fins als treballadors de més recent incorporació.

L'anterior té reflex en l'assignació de diferents responsabilitats en la gestió del Sistema de gestió de riscos penals, atesa la jerarquia dels integrants en l'empresa, que s'estructura com a continuació s'assenyala.

5.1. ADMINISTRADOR ÚNIC

L'Administrador Únic i President de MASERGRUP, juntament amb l'alta direcció, són els principals impulsors del Sistema de gestió de riscos penals, actuant amb lideratge en el compromís amb els valors de l'empresa i promovent una cultura de compliment amb la llei, la normativa interna i els compromisos voluntaris estipulats per l'organització.

L'Administrador Únic és el responsable últim del manteniment i millora del Sistema de gestió de riscos penals, i ha de garantir que el mateix disposa dels recursos financers, materials i humans adequats i suficients per al seu funcionament eficaç.

Així, com a funcions pròpies de l'Administrador en matèria de Corporate Compliance, es troben les següents:

- (i) Assignar mitjans suficients per a l'establiment, implementació, desenvolupament, avaluació, manteniment i millora del Sistema de Corporate Compliance.
- (ii) Garantir l'existència i correcta implementació de canals de comunicació per a informar sobre qüestions relatives al Sistema de Corporate Compliance.
- (iii) Alinear les metes estratègiques, operatives i comercials de la companyia amb les obligacions que ha assumit en matèria de Corporate Compliance.
- (iv) Establir un règim disciplinari suficient per a garantir la rendició de comptes i assumpció de responsabilitats en casos d'incompliment normatiu.
- (v) Integrar el compliment normatiu com a paràmetre d'avaluació de l'acompliment dels integrants de la companyia.

Per al correcte acompliment dels anteriors compromisos, l'Administrador ha delegat funcions en el Compliance Officer.

5.2. COMPLIANCE OFFICER

Recau en el Compliance Officer la responsabilitat de promoure l'establiment de mesures de compliance que permetin raonablement prevenir, detectar i gestionar els riscos penals identificats; revisar periòdicament el Programa perquè el mateix conservi la seva efectivitat; així com implementar, promoure i gestionar el SII per mitjà del qual els membres de l'organització poden enviar dubtes, suggeriments i comunicacions d'incompliments.

El Compliance Officer s'ocuparà de la millora contínua, supervisió i revisió del Sistema de gestió de riscos penals, i en cas de considerar-ho necessari, garantirà que es disposi d'accés a un assessorament professional adequat. Així mateix, reporta amb caràcter periòdic a l'Administrador Únic sobre les accions dutes a terme en matèria de Corporate Compliance.

Actualment, la posició de Compliance Officer l'ostenta **Sr. Xavier Grau Beltran**.

Entre les principals funcions assignades al Compliance Officer, s'estableixen les següents:

- (i) Identificar les activitats en l'àmbit de les quals poden materialitzar-se els riscos de compliance que han de ser previnguts i gestionats per la companyia, considerant les causes i les fonts dels possibles incompliments, així com la gravetat de les seves conseqüències i la probabilitat que aquestes ocorrin.
- (ii) Impulsar, monitorar i vetllar per l'efectiu compliment dels valors, principis i normes de comportament establerts en el Codi Ètic de la companyia.
- (iii) Aprovar, desenvolupar, cohesionar i difondre les polítiques, codis, procediments i/o controls interns, així com impulsar totes aquelles accions formatives necessàries, que guardin relació amb la prevenció de riscos de compliance, i que per la seva naturalesa no requereixen de la prèvia aprovació de l'Administrador Únic.
- (iv) Assegurar que hi ha accés a un assessorament professional adequat per a l'establiment, implementació i manteniment del sistema de gestió de compliance.
- (v) Habilitar i gestionar un Sistema Intern d'Informació i documentació de compliance ("**SII**"), en el qual tots els treballadors puguin reportar de manera confidencial incompliments en relació amb aquest àmbit. La Responsable del SII, en la seva doble condició de Compliance Officer de la companyia, haurà d'implementar, també, processos per a gestionar la informació rebuda a través del SII.
- (vi) Dirigir i documentar la recerca de qualsevol incompliment de les mesures establertes, com a Responsable del SII, amb vista a prevenir possibles incompliments de compliance en el si de la companyia, així com adoptar si és el cas les mesures disciplinàries adequades.

- (vii) Avaluar periòdicament l'eficàcia del sistema de gestió de riscos de compliance i impulsar les eventuais modificacions que resultin necessàries a conseqüència dels incompliments detectats des de l'últim control, de les noves obligacions introduïdes en l'àmbit normatiu i/o dels canvis haguts en l'estructura, composició o activitat de la companyia.
- (viii) Reportar, amb caràcter ordinari, a l'Administrador Únic de la companyia, sobre el desenvolupament i resultats de les seves activitats com Compliance Officer. La freqüència del reporti ordinari serà anual, mitjançant l'elaboració d'una Memòria Anual, sense perjudici que el Compliance Officer pugui reportar a l'Administrador Únic en tots els casos en els quals el consideri necessari, o així li ho sol·liciti el propi Administrador Únic.

5.3. ALTA DIRECCIÓ

La línia directiva de MASERGRUP assumeix, també, responsabilitats i funcions en matèria de Corporate Compliance, dins de la seva respectiva àrea de responsabilitat. Entre aquestes funcions, destaquen les següents:

- (i) Cooperar i col·laborar per a garantir el compliment del Sistema de Corporate Compliance, animant a tots els empleats de la seva àrea d'influència perquè facin el mateix.
- (ii) Controlar i supervisar que tots els empleats que estiguin sota el seu control compleixen amb les funcions que tenen assignades en matèria de compliment normatiu.
- (iii) Identificar adequadament i comunicar els riscos d'incompliment normatiu existent en les operacions i activitats que desenvolupen.
- (iv) Integrar els compromisos i obligacions de compliment normatiu en les pràctiques i procediments de negoci que s'executen en les seves àrees de control i responsabilitat.
- (v) Assistir i donar suport a les activitats de formació d'empleats en matèria de Corporate Compliance.
- (vi) Treballar per la conscienciació de tots els empleats sobre les seves obligacions en matèria de compliment normatiu.
- (vii) Encoratjar a tots els empleats de la companyia a compartir els seus dubtes mitjançant el Canal de Consultes de Compliance habilitat, donant-los suport en el seu plantejament, i evitant qualsevol tipus de represàlia per això.
- (viii) Participar de manera proactiva en la resolució de totes les qüestions i incidents que en matèria de Compliance poguessin sorgir.

- (ix) Treballar perquè sempre que es detecti una necessitat de millora o correcció del sistema de Corporate Compliance, efectivament s'implementi el que sigui necessari per a esmenar el detectat.

A més, l'alta direcció elaborarà una Memòria anual que contindrà els resultats i conclusions als quals s'hagi arribat després de revisar el sistema de Corporate Compliance de la companyia i el seu pla d'anticorrupció.

5.4. GESTIÓ OPERATIVA

Els empleats de l'organització són els responsables d'identificar, analitzar i avaluar els riscos penals en la seva esfera de competències i de garantir que es disposa de les mesures de compliance necessàries per a prevenir-los i gestionar-los.

Són els professionals els que millor coneixen l'activitat dels seus respectius camps, i els que es troben en millor posició per a detectar els riscos penals que en l'exercici de la mateixa poden produir-se, així com per a valorar la idoneïtat i efectivitat de les mesures existents per a enfrontar-se a ells. És per això que, els responsables de la gestió operativa, reportaran periòdicament al Compliance Officer sobre els riscos penals que afecten el seu àmbit de competència.

Així mateix, els responsables de la gestió operativa, rebran suport en l'exercici de les seves funcions en matèria de Compliance, per part del Compliance Officer.

A més a més, els membres de l'organització són responsables de comprendre, observar i complir la llei, la normativa interna i els compromisos voluntaris estipulats per l'organització. Tots ells han de comportar-se conforme al Codi Ètic i posar en coneixement de la companyia qualsevol incompliment del mateix a través del SII habilitat.

6. COMUNICACIÓ, FORMACIÓ Y ACCESIBILITAT

A MASERGRUP es considera imprescindible que els membres de l'organització coneguin, entenguin i tinguin accés a tota aquella normativa interna que es trobin obligats a aplicar i complir.

És per això que, perquè el Sistema de gestió de riscos penals funcioni eficaçment, la comunicació, la formació i l'accés a la documentació resulten essencials.

6.1. COMUNICACIÓ

MASERGRUP es compromet a comunicar totes les polítiques, procediments i processos implementats en l'organització a tots aquells treballadors als quals afectin.

En aquest sentit, cada vegada que una nova norma sigui aprovada, es farà arribar un correu electrònic a aquells membres de l'organització afectats per aquesta, perquè siguin coneixedors de la seva entrada en vigor. La comunicació es realitzarà en un llenguatge simple i comprensible per a tots els empleats.

En cas que sigui aprovada una norma que afecti socis de negoci o tercers aliens, la companyia donarà a conèixer a aquests tercers l'aprovació de la mateixa i com afecta aquesta a la seva relació amb l'organització.

Les comunicacions seran també utilitzades per a generar consciència sobre la importància de respectar les normes en matèria de Corporate Compliance, de manera que algunes normes nuclears, com el Codi Ètic, podran ser comunicades periòdicament perquè tots els membres de l'organització tinguin present en tot moment quines són les pautes de comportament que han de seguir, i d'aquesta manera, actuïn en conseqüència.

6.2. FORMACIÓ

Realitzada la comunicació, davant determinades normes d'una certa complexitat, es realitzarà una sessió formativa sobre el seu contingut per a explicar als membres de l'organització com ha de ser aplicada.

6.3. ACCESIBILITAT

MASERGRUP, a través de la seva Intranet, facilita a tots els empleats l'accés a les normes aprovades per la companyia.

D'igual forma, tots els membres de l'organització poden dirigir els seus dubtes i preocupacions en matèria de compliance, tant als responsables dels seus departaments, com al Compliance Officer, mostrant-se aquests disponibles per a resoldre qualsevol interrogant amb la finalitat que tots els membres coneguin, entenguin i estiguin compromesos amb el compliment de la llei, la normativa interna i els compromisos voluntàriament assumits per l'organització.

6.4. DOCUMENTACIÓ D'OPERACIONS Y CONTROLS. CONSERVACIÓ I ARXIU

L'aplicació dels controls de compliance genera una documentació l'arxiu de la qual és primordial, tant per a l'efectivitat del Sistema de gestió de riscos penals en la companyia, com per a disposar d'evidències del funcionament del concret control.

Per això, s'ha establert l'obligació de documentar i conservar totes les operacions, controls i altres actuacions desenvolupades per la gestió operativa i pel Compliance Officer.

7. COMUNICACIÓ D'OPERACIONS Y RÈGIMEN DISCIPLINARI

7.1. SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ ("SII")

Tots els empleats i directius de MASERGRUP han de comunicar qualsevol incompliment de la llei, la normativa interna o els compromisos voluntàriament assumits per l'organització, dels quals raonablement sospitin o tinguin coneixement.

Per això, la companyia ha posat a la disposició de tots els seus membres un Sistema Intern d'Informació ("**SII**"), també conegut com a Canal d'Integritat, en el qual aquests, de bona fe i, sobre la base d'indicis raonables, poden comunicar qualsevol potencial incompliment del Sistema de gestió de riscos penals o de les normatives internes corporatives.

SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ ("SII")	
OBJECTIU	> Reportar conductes inapropiades i irregulars
CANALS	> Pàgina web corporativa > canalintegridad@masergrup.com
RESPONSABLE DEL SII	> D. Xavier Grau Beltran <i>Compliance Officer</i>

Així mateix, a petició del comunicant, es podrà mantenir una reunió presencial amb el Responsable del SII per a explicar o detallar els fets de la comunicació. En aquest sentit, en cas de rebre una comunicació d'incompliment i davant la falta de reporti per part de l'informant, recaurà en el Responsable del SII el deure de realitzar dit reporti a través de la plataforma habilitada a aquest efecte. En aquest cas, les comunicacions verbals seran degudament documentades de conformitat amb el que s'estableix en l'apartat 8 de la Política del SII.

Al marge de l'anterior, qualsevol comunicació formal per part d'un òrgan judicial o una Administració Pública es considerarà mig vàlid per a prendre coneixement d'un incompliment.

El SII podrà ser utilitzat per qualsevol persona, tant integrant de MASERGRUP com a tercers aliens a la companyia, especialment, proveïdors, clients i socis comercials, independentment que hagin ja finalitzat la seva relació professional amb la companyia.

Així mateix, les comunicacions es podran realitzar tant de manera anònima com identificada, donant-se'ls el mateix tractament i consideració.

Totes les comunicacions rebudes que presentin una mínima versemblança seran investigades amb l'autonomia i independència necessàries per a això i, en tot cas, garantint els drets del comunicant i de les persones sobre les quals versen els fets objecte de comunicació. Les dades seran tractades amb el més estricte compliment de la legislació

sobre protecció de dades de caràcter personal, garantint, en tot moment, que la identitat de les persones que facin ús del mateix serà tractada amb la màxima confidencialitat i que no existirà cap mena de represàlia contra ells.

De demostrar-se la veracitat de l'incompliment, l'infractor s'enfrontarà a mesures disciplinàries que, conforme a l'Estatut dels Treballadors i el Conveni Col·lectiu aplicable, podran arribar a implicar l'acomiadament disciplinari.

Amb vista a garantir l'eficax funcionament del SII, la companyia ha aprovat el Protocol de Gestió, Recerca i Resolució de Comunicacions d'Incompliment ("Protocol GIR"), en el qual es regula l'ús del SII i el mode de conducta en la posterior recerca dels fets posats en coneixement de l'organització.

MASERGRUP anima a tots els empleats, directius i responsables d'equip a actuar de manera proactiva, comunicant qualsevol potencial incompliment. Així mateix, els directius de la companyia s'han de comprometre, a més de l'anterior, a predicar amb l'exemple, sent els màxims exponents dels principis i valors recollits en el Codi Ètic.

7.2. PROHIBICIÓ DE REPRESÀLIES I MESURES DE PROTECCIÓ PER ALS COMUNICANTS

Aquelles persones que formulin qualsevol classe de comunicació d'incompliment, segons l'aquí previst i de bona fe, queden protegides enfront de qualsevol tipus de represàlia, discriminació i penalització per motiu de les denúncies realitzades. En particular, no s'adoptarà, ni durant la recerca ni després de la seva finalització, cap mesura que perjudiqui el comunicant de bona fe en la seva carrera professional, o que suposi la cessació de la relació laboral. Addicionalment, la companyia sancionarà qualsevol tipus de represàlia contra els comunicants de bona fe.

La prohibició de represàlies anterior no impedirà l'adopció de les mesures disciplinàries que procedeixin quan la recerca interna determini que la denúncia és falsa i que el comunicant l'ha realitzat sent conscient de la seva falsedat i actuant amb mala fe.

En tot cas, s'entendrà per represàlia tota acció o omissió, directa o indirecta, que tingui lloc en un context laboral, que estigui motivada per una denúncia interna o externa o per una revelació pública i que causi o pugui causar perjudicis injustificats al comunicant. A tall d'exemple, i sense que es tracti d'una llista tancada, són considerades represàlies les següents:

- (i) Suspensió del contracte de treball, acomiadament o extinció de la relació laboral o estatutària, incloent-hi la no renovació o la terminació anticipada d'un contracte de treball temporal una vegada superat el període de prova.
- (ii) Terminació anticipada o anul·lació de contractes de béns o serveis.
- (iii) Imposició de qualsevol mesura disciplinària, degradació o denegació d'ascensos i qualsevol altra modificació substancial de les condicions de treball.

- (iv) La no conversió d'un contracte de treball temporal en un indefinit, en cas que el treballador tingui expectatives legítimes que se li oferiria un treball indefinit.
- (v) Danys, inclosos els de caràcter reputacional, o pèrdues econòmiques, coaccions, intimidacions, assetjament o ostracisme.
- (vi) Avaluació o referències negatives respecte a l'acompliment laboral o professional.
- (vii) Inclusió en llistes negres o difusió d'informació en un determinat àmbit sectorial, que dificultin o impedeixin l'accés a l'ocupació o la contractació d'obres o serveis.
- (viii) Denegació o anul·lació d'una llicència o permís.
- (ix) Denegació de formació.
- (x) Discriminació, tracte desfavorable o injust.

Les mesures recollides en els anteriors numerals (i) al (iv), no seran considerades represàlia quan es duguin a terme dins de l'exercici regular del poder de direcció a l'empara de la legislació laboral o reguladora de l'estatut de l'empleat públic corresponent, per circumstàncies, fets o infraccions acreditades, i alienes a la presentació de la comunicació.

Així mateix, en aplicació de l'article 36 de la Llei de protecció del denunciador, es fa saber que la persona que veïés lesionats els seus drets per causa de la seva comunicació o revelació una vegada transcorregut el termini de dos anys, podrà sol·licitar la protecció de l'autoritat competent que, excepcionalment i de forma justificada, podrà estendre el període de protecció, prèvia audiència de les persones o òrgans que poguessin veure's afectats (la denegació de tal extensió del període de protecció haurà d'estar motivada).

Igualment, es fa saber que els actes que tinguin per objecte impedir o dificultar la presentació de comunicacions i revelacions, així com els que constitueixin represàlia o causin discriminació després de la presentació d'aquelles a l'empara de la Llei de protecció del denunciador, seran nuls de ple dret i donaran lloc, si és el cas, a mesures correctores disciplinàries o de responsabilitat, podent incloure la corresponent indemnització de danys i perjudicis al perjudicat.

MASERGRUP, reconeixent els fins de l'article 20 de la Directiva *Whistleblowing*, i de l'article 37 de la Llei de protecció a l'informant, vetllarà perquè tots els seus integrants tinguin accés, segons correspongui, a les següents mesures de suport:

- (i) Informació i assessorament complet i independent sobre els procediments i recursos que tenen a la seva disposició en matèria de compliment normatiu, de protecció enfront de represàlies, i els seus drets com a persones afectades.

- (ii) Assistència efectiva per part, essencialment, del Responsable del Sistema Intern d'Informació, enfront de represàlies.
- (iii) Assistència jurídica en els processos judicials o administratius que es poguessin derivar per raó de les seves comunicacions, siguin aquests nacionals o transfronterers, en aquest cas, de conformitat amb la normativa comunitària.
- (iv) Assistència financera i mesures de suport en la seva condició de comunicants, inclòs suport psicològic després de la valoració de les circumstàncies derivades de la presentació de la comunicació.

Tot això, a més, amb independència de l'assistència que pogués correspondre a la persona comunicant, a l'empara de la Llei 1/1996, de 10 de gener, d'assistència jurídica gratuïta, per a la representació i defensa en procediments judicials derivats de la presentació de la comunicació o revelació pública.

Respecte a les comunicacions, la present Política Anticorrupció es posarà a la disposició de tots els empleats de MASERGRUP, així com a tots els seus socis comercials i tercers que per raó de la seva relació amb la companyia sigui necessari que coneguin el seu contingut.

7.3. RÈGIM DISCIPLINARI

De conformitat amb el que s'estableix en el **"Règim disciplinari per incompliment del Sistema de Corporate Compliance"** de MASERGRUP, a fi de garantir l'efectivitat del Sistema de Corporate Compliance, les conductes sancionables indicades s'han inclòs en el Codi Disciplinari de l'empresa, que serà aplicable a tots els empleats de MASERGRUP que incompleixin amb les seves obligacions en matèria de prevenció de delictes i que podrà ser constitutiu de falta molt greu conforme al que s'estableix en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

8. VERIFICACIÓ PERIÒDICA DEL SISTEMA DE GESTIÓ DE RISCOS PENALS Y MILLORA CONTÍNUA

Tant el Sistema de gestió de riscos penals al complet, com els controls de compliance que l'integren, són revisats de manera contínua per part de MASERGRUP per a trobar les seves febleses o possibilitats de millora. Trobades aquestes, el Compliance Officer treballarà per a la seva esmena o optimització.

En tot cas, sempre que es detecti un incompliment del sistema de Corporate Compliance, MASERGRUP reaccionarà duent a terme allò que es consideri necessari per al seu control i correcció, així com per a fer front a les conseqüències que es derivin. En aquest sentit, la companyia:

1. Avaluarà la necessitat de desenvolupar les accions que siguin necessàries per a eliminar les causes de l'incompliment, amb l'objectiu que aquest no es torni a produir, mitjançant:

- a. L'anàlisi dels fets dels quals tingui coneixement.
- b. La determinació de les causes de l'incompliment.
- c. La recerca sobre possibles incompliments similars que es puguin també haver produït o es puguin produir.

2. Desenvoluparà totes les accions necessàries per a la correcció de l'incompliment i l'evitació d'incompliments similars en el futur.

3. Revisarà totes les accions correctives que hagi desenvolupat, per a comprovar la seva eficàcia.

4. Farà els canvis que siguin necessaris per a millorar el sistema de Corporate Compliance implementat.

Tot aquest procés serà degudament documentat.

A més, es revisarà el sistema de Corporate Compliance de la companyia sempre que es produeixin canvis normatius o jurisprudencials rellevants, canvis en l'estructura o activitat de la companyia, o per altres raons, que es justificaran degudament, així ho decideixi l'Administrador Únic o al propi Compliance Officer.

En tot cas, es realitzarà una revisió global del sistema de manera bianual.

En el marc de les revisions periòdiques o realitzades per raó d'incompliments, canvis normatius o jurisprudencials, canvis en l'organització o l'activitat que desenvolupa, o altres degudament justificats, la companyia revisarà l'anàlisi de riscos penals realitzat, corroborant que els riscos penals ja detectats continuen existint, i analitzant la possible aparició de nous riscos no contemplats anteriorment.

Finalment, el Compliance Officer actuarà en tot moment liderant el compromís amb els valors de l'empresa i reforçant la cultura de compliment amb la legalitat i la normativa interna.

9. PLANIFICACIÓ DEL SISTEMA DE CORPORATE COMPLIANCE

9.1. ACCIONS PER TRACTAR RISCOS I OPORTUNITATS

El Sistema de Corporate Compliance de MASERGRUP s'ha planificat en atenció a les qüestions referides en l'apartat 4.1 i els requisits referits en l'apartat 4.2 de les Normes UNE 19601 i UNEIX ISO 37001, determinant els riscos i oportunitats que és necessari abordar a fi de:

- (i) Assegurar raonablement que el Sistema de Corporate Compliance pot aconseguir els objectius de compliance, constituint-se en model d'organització i gestió que inclogui les mesures de vigilància i control idònies per a prevenir delictes o per a reduir de manera significativa la seva comissió.
- (ii) Prevenir o reduir els efectes no desitjats relacionats amb les Polítiques i els objectius del Sistema.
- (iii) Fer seguiment de l'eficàcia del mateix i aconseguir la millora contínua.

9.2. OBJECTIUS DEL SISTEMA DE CORPORATE COMPLIANCE Y PLANIFICACIÓ PER A LA SEVA CONSECUCIÓ

MASERGRUP ha establert els següents objectius del Sistema de Corporate Compliance a les funcions i nivells pertinents:

- (i) Donar a conèixer als empleats de MASERGRUP el Sistema de Corporate Compliance, així com les polítiques de l'organització, que regulen el mateix.
- (ii) Mantenir controls efectius per a prevenir conductes irregulars o que contravinguin la normativa del Sistema de Corporate Compliance, revisant-los periòdicament i implementant accions per a reforçar-los o incloent altres addicionals que reforcin el Sistema.
- (iii) Respondre oportunament davant qualsevol cas denunciat mitjançant el SII, aplicant les metodologies del Sistema de Corporate Compliance, aconseguint el correcte maneig dels casos i aplicació de sancions si és el cas.
- (iv) Informar mitjançant una memòria anual a l'Administrador solidari respecte del funcionament del Sistema i de les mesures de millora contínua implementades.

Els objectius esmentats anteriorment són:

- (i) Coherents amb el que es disposa en les polítiques i procediments que integren el Sistema de Corporate Compliance de MASERGRUP puix que han estat establerts d'acord amb el context de l'organització, els requisits de les parts interessades i els resultats llançats.
- (ii) Són mesurables d'acord amb els indicadors KPI especificats en l'apartat "Indicadors KPI" i que brinden informació i mesuren l'eficàcia de les accions implementades per a aconseguir els objectius.
- (iii) Tenen en compte els factors aplicables en l'apartat 4.1 de les normes UNE 19601 i UNEIX ISO 37001 i determinen els riscos identificats en l'apartat 4.5 de les mateixes normes.
- (iv) Són assolibles.
- (v) Són objecte de seguiment.
- (vi) S'han comunicat de conformitat amb l'apartat 7.5 de la Norma UNE 19601 i 7.4 de la UNEIX ISO 37001.
- (vii) S'actualitzen, segons correspon.

D'altra banda, als socis comercials de MASERGRUP se'ls comuniquen les polítiques que regeixen la companyia i que estan disponibles en la pàgina web de la companyia.

L'equip responsable del Sistema de Corporate Compliance realitza periòdicament la planificació necessària per a aconseguir els objectius del Sistema, en el qual determina:

- (i) Què es farà.
- (ii) Els recursos que es requeriran.
- (iii) Qui serà responsable.
- (iv) Quan s'aconseguiran els objectius.
- (v) Com s'avaluaran i informaran els resultats.
- (vi) Qui serà responsable d'imposar sancions o penalitats.

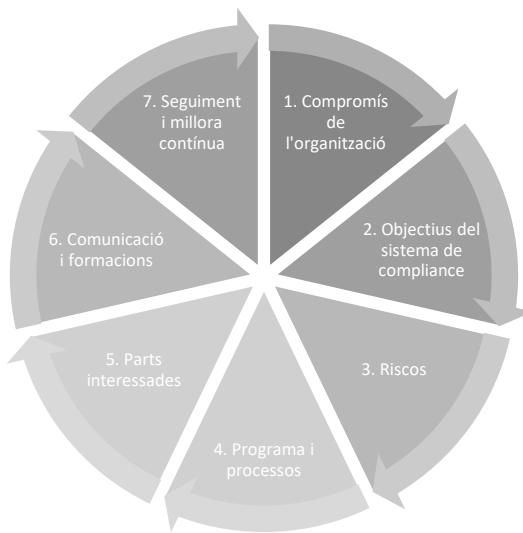
9.3. INDICADORS KPI

Els indicadors de gestió de compliment o "Key Performance Indicators" (KPI) de Compliance són mesuradors de rendiment que permeten demostrar l'efectivitat del programa i visualitzar patrons i tendències, així com també, mesurar l'estat de progrés cap a metes i objectius específics.

D'aquesta manera, els indicadors KPI mesuren quina és la capacitat del Sistema de Compliance de MASERGRUP per a mantenir a l'organització alineat amb les polítiques, tant internes com externes, i les regulacions governamentals.

Els següents Indicadors KPI fonamenten el Sistema de Gestió de Compliance (SGC) o Sistema de Corporate Compliance de MASERGRUP, de conformitat amb les normes UNE 19601 i UNEIX ISO 37301, que exigeix l'ús d'indicadors de gestió de compliment per a mesurar l'eficàcia del Sistema de Corporate Compliance i verificar l'efectiva implementació dels controls de compliance, així com també el progrés real cap a l'abast dels objectius de compliment de la companyia.

MASERGRUP ha considerat els següents paràmetres KPI per a mesurar el nivell de compliment del Sistema de Gestió de Compliance de la companyia:



- (i) **Compromís de l'organització:** en primer lloc, s'avaluarà si la cultura de compliment i els valors de la companyia reflectits en el Codi Ètic són coneguts i respectats per tots els seus integrants.
- (ii) **Objectius del sistema de Corporate Compliance:** s'avaluarà si els plans d'acció i objectius marcats pel Compliance Officer han estat adequats, i compliments.
- (iii) **Identificació i gestió dels riscos de Compliance:** es tindrà en compte si la companyia ha realitzat o actualitzat l'any en curs una avaluació dels riscos penals que l'afecten.
- (iv) **Programa i processos de MASERGRUP:** es tindrà en compte el nivell de compliment de les normes de desenvolupament implementades per la companyia, i, especialment, si ha existit algun incompliment normatiu, així com si s'ha reaccionat degudament enfront d'ell (realitzant una recerca, imposant sancions als involucrats, prenent mesures per a pal·liar els seus efectes, etc.).
- (v) **Organització global de Compliance:** es tindrà en compte si el Compliance Officer és veritablement independent respecte de l'Administrador solidari, així com si estan degudament definides les seves funcions.
- (vi) **Comunicació i formacions:** es valorarà si MASERGRUP ha realitzat comunicacions i formacions periòdiques als seus integrants en matèria de Corporate Compliance.

- (vii) **Seguiment i millora contínua del Sistema de Gestió de Compliance:** es valorarà si la companyia realitza un seguiment adequat i implementa les mesures de millora oportunes sobre el seu Sistema de Corporate Compliance.

10. SUPORT

10.1. RECURSOS

MASERGRUP compta amb els recursos humans necessaris per a l'establiment, implementació, manteniment i millora contínua del Sistema de Gestió de Compliance, sent el responsable del mateix el Compliance Officer de la companyia.

Així mateix, MASERGRUP compta amb diversos recursos físics per a garantir el correcte funcionament del Sistema de Gestió de Compliance.

D'una banda, l'equip responsable del Sistema de Gestió de Compliance compta amb un espai físic, així com també amb les comoditats i els recursos necessaris per a operar.

D'altra banda, respecte a la seguretat física, MASERGRUP compta amb estratègies de vigilància, incloent-hi càmeres de videovigilància dins de les oficines i de l'obrador per a garantir la seguretat de les activitats que es realitzen en les instal·lacions. Així mateix, les àrees dins de les instal·lacions es troben estratègicament distribuïdes a fi de resguardar la documentació sensible.

Finalment, MASERGRUP compta amb recursos financers suficients perquè el Sistema de Gestió de Compliance funcioni amb eficàcia.

10.2. COMPETÈNCIA

De conformitat amb el punt 7.3 de la *Norma UNE 19601*, respecte a la competència, MASERGRUP:

- (i) Determina la competència necessària de les persones que realitzen, sota el seu control, un treball que afecti l'acompliment del Sistema de Compliance. Per això, cada any, el Compliance Officer defineix un pla de formacions, així com les àrees que hauran de realitzar cadascuna d'elles a l'efecte de generar i mantenir les competències adequades.
- (ii) A través d'aquestes formacions, MASERGRUP assegura que aquestes persones siguin competents. Els formats de les mateixes són presencials, virtuals i a vegades, en format e-learning.
- (iii) Adopta accions per a adquirir i mantenir la competència necessària i avalua l'eficàcia de les accions preses.
- (iv) Conserva la informació documentada apropiada, com a evidència de la competència.

10.3. PROCÉS DE CONTRACTACIÓ

En relació amb el personal contractat en MASERGRUP, l'organització implementa diferents procediments:

- (i) Les condicions de contractació requereixen que el personal compleixi amb el Sistema de Gestió de Compliance (SGC) i ofereixi a l'organització el dret per a aplicar als empleats el règim disciplinari previst en cas d'incompliment del SGC. En l'oferta de posicions obertes de MASERGRUP, s'indica clarament que l'organització compta amb un Sistema de Gestió de Compliance i que és important que el perfil dels candidats a cobrir la vacant en qüestió s'ajusti als principis d'aquesta. Una vegada efectuada la selecció, i en l'oferta respectiva, la persona s'obligarà a complir amb el SGC, incloent-hi les polítiques aplicables.
- (ii) Una vegada iniciada la relació laboral, es proporciona a l'emprat accés a totes les polítiques i procediments que conformen el Sistema de Gestió de Compliance de MASERGRUP, a través de la intranet de la companyia, en la qual podrà accedir, visualitzar i descarregar una còpia de qualsevol d'ells. En el procés de benvinguda, tots els empleats són requerits a cursar una formació en matèria de Compliance en la qual s'inclou una breu descripció de les polítiques de la companyia, inclòs del SGC. L'anterior s'evidencia a través del llistat d'assistència i el contingut de la presentació que s'ofereix a les noves incorporacions.
- (iii) MASERGRUP disposa de procediments que li permeten prendre mesures disciplinàries apropiades contra el personal que viola o incompleix les Polítiques de la companyia o del Sistema de Gestió de Compliance. Així mateix, MASERGRUP compta amb un règim disciplinari davant incompliments del SGC el qual té com a finalitat establir procediments que permeten a l'organització prendre mesures disciplinàries apropiades per a les persones que podrien violar les polítiques i procediments del Sistema.
- (iv) El personal no pateix represàlies, discriminació o mesures disciplinàries per (i) negar-se a participar en, o per rebutjar qualsevol activitat respecte de la qual ells hagin considerat raonablement que existeix risc penal, sempre que ho hagi comunicat prèviament en el SII; (ii) o per reportar de bona fe a través del SII.

10.4. DILIGÈNCIA DEGUDA

MASERGRUP de conformitat amb l'apartat 6.2 de la Norma UNE 19601, realitzarà un procediment de Diligència Deguda (Due Diligence) respecte de les activitats en l'àmbit de les quals puguin materialitzar-se riscos penals que hagin de ser previnguts i on el risc aconsegueixi un resultat superior a baix en relació amb:

- (i) Transaccions, projectes o activitats específiques.
- (ii) Relacions de negoci actuals o plantificades amb determinats socis de negoci (Business Partner Due Diligence), com, per exemple:

- a. Socis de negoci amb capacitat d'actuar en nom de MASERGRUP que suposen un major risc per a la mateixa que els proveïdors de béns o serveis des de la perspectiva d'una potencial responsabilitat penal.
 - b. El grau d'influència de MASERGRUP sobre els seus socis de negoci també pot afectar a l'abast dels esbrinaments.
- (iii) Categories de personal en categories específiques a fi de verificar que la posició és adequada i que resulta lògic creure que comprendrà en tota la seva extensió la present Política i complirà amb ella.

11. CANAL DE DUBTES I/O SUGGERIMENTS

Recorda que, si tens algun **dubte i/o suggeriment** sobre la interpretació i/o aplicació del contingut de la present Política, respecte del Sistema de Corporate Compliance de la companyia així com, qualsevol qüestió en matèria de compliment normatiu, aquesta haurà de ser plantejada immediatament al Compliance Officer mitjançant l'enviament de la mateixa a la següent adreça de correu electrònic habilitada a aquest efecte:

compliance@masergrup.com

No obstant això, el reporti o comunicació de conductes inapropiades, irregulars i susceptibles de vulnerar el contingut de la present Política hauran de ser reportades mitjançant el SII o Canal d'Integritat habilitat a aquest efecte, segons el que es preveu en l'apartat 7.1 de la present Política.

VÍAS DE COMUNICACIÓN	
DUBTES I SUGGERIMENTS DE CORPORATE COMPLIANCE	> Canal de Consultes compliance@masergrup.com
INFORMAR CONDUCTES INAPROPIADES I IRREGULARS	> Canal de Integritat Pàgina web corporativa. canalintegridad@masergrup.com

ANNEX I. APROBACIÓ I MODIFICACIONS

APROBACIÓ Y MODIFICACIONS	
NÚMERO DE VERSIÓ	2
APROBADOR	Administrador Únic
RESPONSABLE	<i>Compliance Officer</i>
DATA PRIMERA APROBACIÓ	Març de 2025
DATA PRIMERA MODIFICACIÓ	Juliol de 2025