

# MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Código del documento:	POL-02
Versión:	3.0
Fecha entrada en vigor:	29/09/2022
Tipo de seguridad:	Información pública

*Norma aprobada por el Consejo de Administración de Lorca Telecom Bidco, S.A. en su reunión del 29 de septiembre de 2022*

**Elaborado**  
Pedro Lois  
Compliance Officer

**Revisado**  
Juan Luis Delgado  
DG Asesoría Jurídica y  
Cumplimiento

**Aprobado**  
Consejo  
de Administración

<b>CONTROL DE VERSIONES</b>				
<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Elaborado por</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Aprobado por</b>
18/12/2019	1.0	INFORMA CONSULTING	Asesoría Jurídica & Cumplimiento	Consejo de Administración de MASMOVIL IBERCOM, S.A.
27/02/2020	2.0	ONTIER	Asesoría Jurídica & Cumplimiento	Consejo de Administración de MASMOVIL IBERCOM, S.A.
29/09/2022	3.0	Compliance Officer	Asesoría Jurídica & Cumplimiento	Consejo de Administración de LORCA TELECOM BIDCO, S.A.

**ÍNDICE**

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>2. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS JURÍDICAS .....</b>	<b>11</b>
2.1 Ética.....	13
2.2 La eficacia del modelo .....	15
<b>3. ADOPCIÓN DEL MANUAL POR PARTE DEL GRUPO MASMOVIL.....</b>	<b>18</b>
3.1 Ámbito de aplicación del Manual.....	18
3.2 Destinatarios del Manual: personas sujetas .....	18
<b>4. FINALIDAD DEL MANUAL Y MEDIDAS DE CONTROL ADOPTADAS .....</b>	<b>19</b>
4.1 La finalidad del Manual .....	19
4.2 Análisis del riesgo .....	20
<b>5. DELITOS QUE PUEDEN SER COMETIDOS EN EL GRUPO MASMOVIL .....</b>	<b>23</b>
<b>6. CONTROLES Y PROCEDIMIENTOS SOBRE LOS QUE SE ARTICULA EL MANUAL .....</b>	<b>26</b>
6.1 Controles, procedimientos y reglas de actuación .....	26
6.2 Controles Generales y Controles Específicos .....	27
6.2.1 Reglamento del Consejo de Administración.....	28
6.2.2 Política de retribución a los consejeros.....	28
6.2.3 Política de Prevención de Delitos, contra el Fraude y la Corrupción del GRUPO MASMOVIL.....	28
6.2.4 Política de gestión y control del riesgo del GRUPO MASMOVIL.....	29
6.2.5 Código Ético del GRUPO MASMOVIL.....	29
6.2.6 Canaletico@masmovil.com .....	30
6.2.7 Estatuto del <i>Compliance Officer</i> y Funcionamiento del Canal Ético. ....	30
6.2.8 Política General de Gobierno Corporativo .....	30
6.2.9 Principios de Gobierno Corporativo .....	32
6.2.10 Procedimiento de conflicto de interés .....	32
6.2.11 Código Ético de Proveedores .....	33
6.2.12 Formación.....	33
6.2.13 Página Web. ....	33
6.2.14 Recursos materiales y personales .....	33
6.2.15 Políticas, procedimientos y manuales del GRUPO MASMOVIL.....	33
6.3 Herramienta Informática de Gestión.....	34

<b>7. GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS.....</b>	<b>35</b>
<b>8. ÓRGANOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>38</b>
<b>9. NOTIFICACIONES Y ANÁLISIS DE ACTUACIONES SOSPECHOSAS (CANAL ÉTICO) .....</b>	<b>43</b>
<b>10. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO – CODIGO ETICO.....</b>	<b>45</b>
<b>11. SUPERVISIÓN, SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN .....</b>	<b>47</b>
11.1 Supervisión .....	47
11.2 Seguimiento.....	48
11.3 Verificación .....	48
<b>12. ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN .....</b>	<b>50</b>
<b>13. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN – CODIGO ETICO.....</b>	<b>51</b>
<b>14. SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN DE LA APLICACIÓN DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS PENALES DEL GRUPO MASMOVIL ..</b>	<b>52</b>
<b>15. APROBACIÓN .....</b>	<b>53</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Grupo MASMOVIL:

- ▶ ha declarado su compromiso de tolerancia cero con la comisión de delitos a través de su Política de Prevención de Delitos contra el Fraude y la Corrupción aprobada por su Consejo de Administración,
- ▶ ha trasladado a toda la estructura del Grupo la obligación de colaborar en la prevención y persecución de los delitos que pudieran cometerse en el mismo,
- ▶ ha designado un Compliance Officer, a quien ha asignado entre sus responsabilidades, la reducción de todos los riesgos de cumplimiento normativo para el Grupo, la verificación periódica del modelo y sus eventuales modificaciones, así como el fomento de una cultura de integridad y cumplimiento,
- ▶ ha ejecutado un modelo de organización y gestión de riesgos penales y antisoborno y ha encomendado al Compliance Officer que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos o reducir de forma significativa el riesgo de su comisión,
- ▶ ha identificado las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos y ha establecido procedimientos que concretan sus procesos de formación de la voluntad, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas,
- ▶ ha implantado un modelo de gestión de los recursos financieros adecuado para impedir la comisión de delitos,
- ▶ ha impuesto a sus Consejeros y Profesionales la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos a través de un Canal Ético puesto a disposición de Proveedores y cualquier tercero a través de las páginas web de las empresas del Grupo,
- ▶ ha establecido un sistema disciplinario que sanciona el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo,
- ▶ ha creado la Función de Cumplimiento Antisoborno, que ha asignado al Responsable de Cumplimiento Normativo (Compliance Officer) para el establecimiento y la operación de un sistema de gestión de riesgos de soborno y corrupción integrado en el modelo de gestión de riesgos penales del Grupo MASMOVIL.

El GRUPO MASMOVIL cuenta con una Política de Prevención de Delitos, contra el Fraude y la Corrupción (en lo sucesivo, la “**Política**”), aprobada originariamente por el

Consejo de Administración de Masmovil Ibercom, S.A.<sup>1</sup> en su sesión de 22 de mayo de 2017, cuya última versión fue aprobada por el Consejo de Administración de Lorca Telecom Bidco, S.A.<sup>2</sup> (en lo sucesivo, la “**Sociedad**”) en su sesión de 29 de septiembre de 2022, que establece que:

*“La Sociedad basa su actuación en minimizar la exposición de la organización a los riesgos penales, y ello conforme al principio de debido control, asumiendo el cumplimiento de los compromisos descritos en esta Política y en el sistema de compliance penal y antisoborno del que se ha dotado, y que cabe resumir en los siguientes elementos:*

- ✓ *Establecer el marco general de referencia para el establecimiento, definición, revisión y consecución de los objetivos de compliance penal y antisoborno que propicie el establecimiento de mecanismos efectivos de control y de comunicación y concienciación de todos los empleados como es el Manual de Prevención Penal de Delitos (en adelante, también el “Manual” o “MPD”), con el objeto de prevenir la comisión de delitos y consecuentemente evitar el fraude, la corrupción y el soborno, así como la comisión de infracciones administrativas por parte de o en MASMOVIL.”*

El Manual de Prevención de Delitos (en lo sucesivo, el “**Manual**” o “**MPD**”), que desarrolla dicha Política, establece el modelo de organización, prevención, gestión y control de delitos de **la Sociedad** y del resto de las sociedades del GRUPO MASMOVIL (conjuntamente, “**GRUPO MASMOVIL**” o el “**GRUPO**”), en relación con el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas que establece el artículo 31 *bis* del Código Penal.

Desde esta perspectiva, el presente Manual tiene por objeto garantizar frente a terceros, y, específicamente, ante los órganos judiciales y administrativos, que el GRUPO MASMOVIL ejerce el debido control legalmente establecido y que ha adoptado y ejecutado, con eficacia, medidas de vigilancia y control idóneas sobre sus administradores, alta dirección, empleados, colaboradores, socios de negocio, accionistas y demás personas dependientes con el fin de prevenir la comisión de actos ilícitos.

En este sentido, de conformidad con la Política, el Manual comprende el conjunto de medidas dirigidas a la prevención, detección y reacción de los delitos. En el MPD se integra, como **Apéndice I**, el mapa de riesgos penal que identifica riesgos y controles asociados a los mismos, que, junto con los procedimientos y procesos de desarrollo, integran y coordinan el conjunto de actuaciones necesarias para prevenir y combatir la comisión de actos ilícitos por cualquier empleado del GRUPO MASMOVIL o sus colaboradores externos, como, en general, las posibles situaciones irregulares, fraude o posibles corrupciones. Así mismo, el Compliance Officer lleva a cabo la correspondiente

---

<sup>1</sup> Entonces sociedad matriz del Grupo MASMOVIL.

<sup>2</sup> Sociedad matriz del Grupo MASMOVIL a la fecha del presente documento.

evaluación de los riesgos identificados y la valoración de los mismos, que deberá revisar y actualizar periódicamente informando del resultado al consejo de administración.

Este Manual es producto de una revisión que, a la luz de las modificaciones normativas producidas en materia penal y, particularmente, de los estándares internacionales en materia de cumplimiento normativo, se ha realizado para desarrollar un modelo para la prevención de la comisión de delitos en el GRUPO MASMOVIL y compilar los procedimientos y controles que actualmente existen para la efectiva prevención y mitigación de delitos. En dicha revisión se han tenido particularmente en cuenta los criterios definidos por la Fiscalía General del Estado y por los estándares internacionales en materia de cumplimiento normativo.

Por ello, para elaborar el presente Manual se ha realizado un detallado análisis de los delitos que hipotéticamente pueden producirse en el ejercicio de la actividad empresarial de las distintas direcciones, departamentos y áreas del GRUPO MASMOVIL, teniendo en cuenta, por un lado, los procedimientos y controles ya existentes y, por otro, la sensibilidad a los delitos detectada en los procesos concretos, en función del sector y las actividades que el GRUPO MASMOVIL realiza.

De esta forma, el presente Manual se basa en los sistemas de control existentes y aquellos que, a raíz de la revisión realizada como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 31 *bis* del Código Penal, se han reforzado o introducido en el GRUPO MASMOVIL para cumplir con la finalidad de prevenir y mitigar la comisión de delitos dentro del mismo.

Para realizar el presente Manual se han tenido en cuenta la naturaleza y características del GRUPO MASMOVIL. En este sentido, la Sociedad, conforme a lo establecido en el artículo 3 de sus Estatutos Sociales, tiene por objeto social:

- “a) La prestación de servicios de telecomunicaciones mediante la explotación de redes o la reventa del servicio telefónico, telefonía móvil, fija, internet y televisión, y el desarrollo de aplicaciones informáticas.*
- b) La prestación y comercialización de todo tipo de obras, servicios y actividades propias o relacionadas con o a través de red informática.*
- c) El asesoramiento y consulta en el área informática y de las telecomunicaciones. El análisis de empresas y la colaboración técnica de software y hardware. La aplicación y enseñanza sobre aplicaciones informáticas y de telecomunicaciones. El asesoramiento en materia de planificación estratégica y operativa. La organización de medios humanos y materiales y la realización de estudios e informes empresariales y el asesoramiento y consultoría para la explotación de empresas operadoras en telecomunicaciones y estrategia de negocio.*
- d) La venta, distribución, importación, exportación, mantenimiento y servicio de todo tipo de productos y servicios relacionados con la informática y las telecomunicaciones tanto en lo referente a hardware como a software*

*y a Internet, así como la distribución y venta de cualquier producto y servicio a través de Internet, Infovía o cualquier otra red telemática similar, complementaria o sustitutiva a las actualmente existentes.*

- e) *La prestación de servicios a terceros de estudios, proyectos y asesoramientos técnicos y de inversión en materia de telecomunicaciones y aplicaciones informáticas. Se incluye expresamente en este apartado los servicios de apoyo a la gestión.*

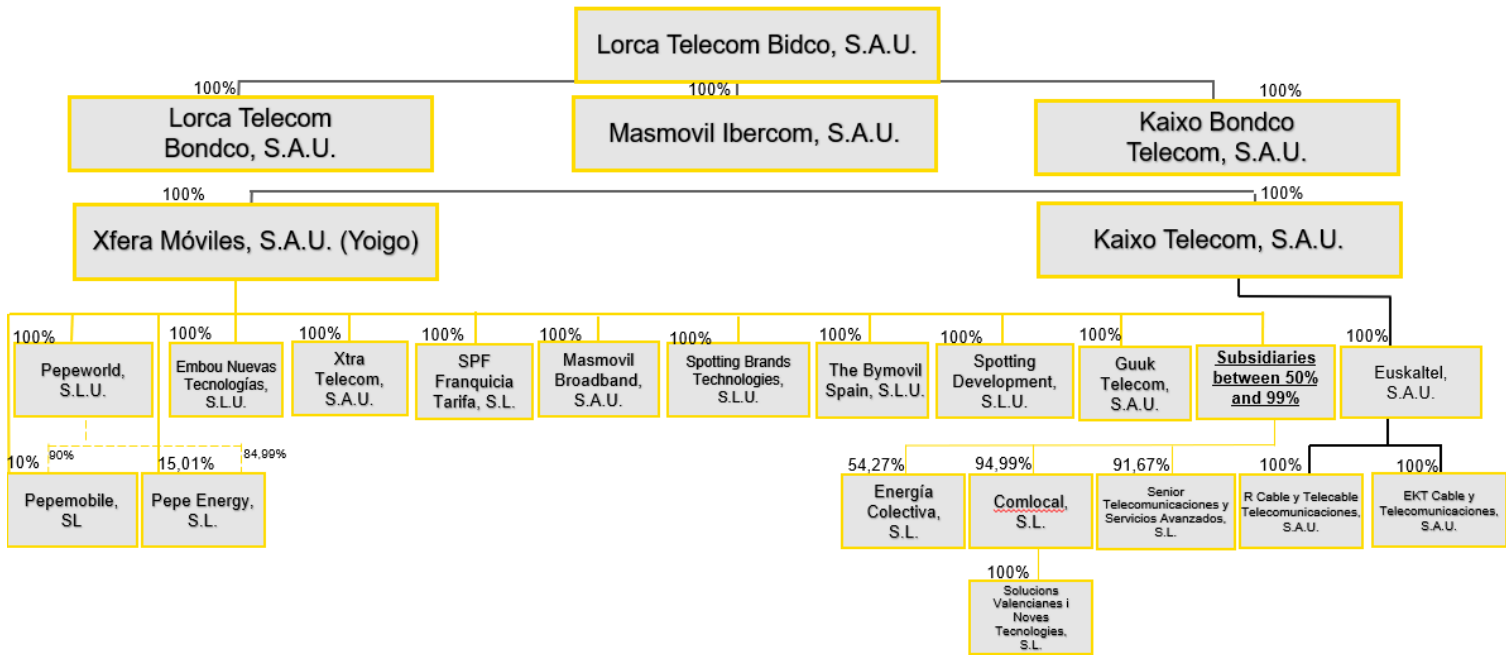
*Se incluye expresamente en este apartado los servicios de apoyo a la gestión en materia de finanzas, administración fiscal y contable, cobros, pagos, gestión de la tesorería, recursos humanos y gestión del personal, servicios informáticos, compras y cualesquiera otros servicios necesarios para el buen fin del objeto social.*

*Se incluye asimismo la adquisición, tenencia o disposición, enajenación, custodia o depósito por cuenta propia en relación con acciones, obligaciones, valores o títulos de otras sociedades o entidades, tanto privadas como públicas cuyo objeto social incluya las actividades indicadas anteriormente.”*

Así, el GRUPO, encabezado por LORCA, está integrado por distintas sociedades que ofrecen servicios de telefonía fija, móvil, televisión e Internet a clientes residenciales, empresas y operadores, a través de sus marcas principales: Yoigo, Masmovil, Pepephone , Llamaya, Lebara, Guuk, Lycamobile, Embou, Euskaltel, R, y Telecable. Asimismo, a través de sus marcas Pepenergy, Energy Go, Masmovil Energía y Lucera se dedica a la comercialización de electricidad. Y, por último, comercializa servicios de telemedicina (con la marca Doctor Go), teleasistencia (a través de Senior Telecomunicaciones y Servicios Avanzados, S.L.), seguros o seguridad en el hogar.

Concretamente, la estructura actual del GRUPO MASMOVIL, se describe en el siguiente cuadro:





El desarrollo de la actividad social del GRUPO MASMOVIL, se organiza de la siguiente manera:

- ▶ LORCA, sociedad matriz del GRUPO, presta servicios de gestión y asistencia técnica a cada una de las sociedades del GRUPO MASMOVIL, mediante la adopción de las decisiones de administración que LORCA estime oportunas, necesarias para el desarrollo del objeto social de estas sociedades.
- ▶ La ejecución de estos acuerdos se realiza por el Consejero Delegado (CEO) de LORCA que normalmente actúa como Administrador Único, representante persona física del Administrador Único o Consejero Delegado de cada una de estas sociedades, con colaboración del equipo directivo del GRUPO MASMOVIL.
- ▶ El equipo directivo del GRUPO MASMOVIL, conforme al organigrama funcional del mismo, está compuesto por diez direcciones que integran el STAFF y una dirección responsable del desarrollo del negocio (servicios Residencial, Empresas y Nuevos Negocios). Estos directores, con independencia de la concreta sociedad del Grupo de la que sean empleados, prestan un servicio integral a todas las sociedades del GRUPO.
- ▶ Las direcciones que integran el STAFF, son: Adjunto del CEO, Auditoría Interna, Dirección Legal y *Compliance*, Dirección de Estrategia, Dirección de Relaciones con Inversores y ESG, Dirección de Finanzas, Dirección de Comunicación, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Recursos y Dirección de Tecnología.

- ▶ Y la dirección responsable del desarrollo del negocio se dividen en:
  - (i) Residencial: orientada a proporcionar servicios de conectividad fija y móvil a clientes finales particulares. En esta unidad se comercializan servicios bajo las marcas: Masmovil, Yoigo, Pepephone, Llamaya, Lebara, Guuk, Lycamobile, Embou, Euskaltel, R, y Telecable, que pertenecen a las sociedades Xfera Móviles, S.A., Pepemobile, S.L., Guuk Telecom, S.A., Lycamobile, S.L., Embou Nuevas Tecnologías, S.L.U., Euskaltel, S.A. y R Cable y Telecable Telecomunicaciones, S.A.
  - (ii) Empresas: responsable de comercializar los servicios y productos dirigidos a atender, por un lado las necesidades de telecomunicaciones de empresas y organismos de todo tipo y tamaño (segmentos Negocios y Empresas), bajo las marcas Yoigo, Masmovil, Euskaltel, R y Telecable y, por el otro, la prestación de servicios mayoristas (conectividad a la red nacional) y servicios de distribución, para la comercialización de marcas blancas (segmentos Pequeños y Grandes Operadores).
  - (iii) Nuevos negocios: orientada a la comercialización de productos y servicios más alejados del negocio tradicional de un operador de telecomunicaciones, como son energía, telemedicina, teleasistencia, seguridad en el hogar o seguros.

Ahora bien, a grandes rasgos, los miembros de los órganos de administración de las sociedades del GRUPO MASMOVIL son los mismos. Por este motivo, se ha optado por el diseño conjunto de un único Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales (incluyendo expresamente los de corrupción y soborno) que resulte de aplicación a todas las sociedades del GRUPO MASMOVIL. Del mismo modo, la configuración propia de la estructura organizativa del GRUPO MASMOVIL está soportada en una unidad de prestación de servicios que exige una identificación de riesgos penales por GRUPO y no por sociedades.

El Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL, en el que se integra el presente Manual, continúa desarrollándose por iniciativa del Consejo de Administración de Lorca, con alcance a todas las sociedades del GRUPO MASMOVIL, antes establecidas, con el firme compromiso de incorporar al debido control ya ejercido por las sociedades del GRUPO, la gestión y prevención de riesgos penales que le pudieran afectar a cada una de éstas de acuerdo con su actividad y sector de negocio, en cumplimiento de: (i) la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio; (ii) la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo; (iii) Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero; y (iv) teniendo en cuenta también lo establecido por la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas a propósito de la reforma del Código Penal operada por la Ley Orgánica 1/2015.

El GRUPO MASMOVIL asume como elemento esencial de su estrategia un compromiso firme y decidido con los principios de la ética, la responsabilidad empresarial, la transparencia y las buenas prácticas de gobierno corporativo. Este Modelo de

Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL persigue reforzar la cultura corporativa que las sociedades del GRUPO tienen implantada desde hace años y que se actualiza, periódicamente, en aras de atender a las diferentes necesidades que vayan surgiendo.

## 2. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

La introducción de la responsabilidad penal de la persona jurídica en España ha generado un amplio debate entre los operadores jurídicos. El 23 de diciembre de 2010 entró en vigor la Ley Orgánica de reforma del Código Penal, que regula, respecto de **determinados delitos**, la **responsabilidad penal de las personas jurídicas** como consecuencia de numerosos instrumentos jurídicos internacionales que venían demandando una respuesta penal clara para delimitar esta especial responsabilidad, principalmente en aquellas figuras delictivas donde su posible intervención se hacía más evidente.

A esta entrada en vigor, le siguió la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, que introdujo una importante modificación del artículo 31 *bis*, reformando en parte el artículo 66 *bis* e introduciendo tres nuevos artículos en concreto el 31 *ter*, 31 *quarter* y el 31 *quinquies*, que, con la única novedad de extender la responsabilidad a las empresas públicas, reproducen el contenido de los apartados 2º, 3º, 4º y 5º del artículo 31 *bis* original.

Posteriormente, la Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero, modifica el Código Penal y, respecto al régimen de responsabilidad penal de la persona jurídica, incluye dos nuevas categorías delictivas en la lista cerrada de delitos que pueden generar la responsabilidad penal de la persona jurídica (malversación de caudales públicos y terrorismo), amplía el concepto de funcionario público, modifica la tipificación de algunos delitos e incrementa algunas penas.

La reforma del Código Penal por la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, modificó diversas disposiciones con incidencia en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, introduciendo dos nuevos delitos en sus artículos 189.ter, relativo a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores, por conductas realizadas a través de medios tecnológicos y de la comunicación, y 361 bis que castiga la distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover o facilitar, entre personas menores de edad o personas con discapacidad o necesitadas de especial protección, el consumo de productos, preparados o sustancias o la utilización de técnicas de ingestión o eliminación de productos alimenticios cuyo uso sea susceptible de generar riesgo para la salud de las personas, y que, de conformidad con el artículo 366 del Código Penal, es susceptible de generar responsabilidad penal para las personas jurídicas.

Recientemente se ha producido una nueva modificación del Código Penal que ha afectado a responsabilidad penal de las personas jurídicas. Concretamente, la reforma del Código Penal operada por la Ley Orgánica 10/2022 ha establecido que la personas jurídicas podrán incurrir en responsabilidad penal por determinados delitos de acoso sexual y contra la integridad moral cometidos por sus empleados.

A las modificaciones legislativas hay que añadir la interpretación de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas. La Fiscalía parte del principio de desconfianza, lo que obliga a extremar el celo en la adopción, implementación y revisión de los modelos de organización y gestión encaminados a la prevención de delitos introducidos por el nuevo artículo 31 *bis* del Código Penal.

Así, conforme al artículo 31 *bis*.1 del Código Penal, las personas jurídicas serán penalmente responsables:

- ▶ Por los delitos cometidos en nombre o por cuenta de la persona jurídica 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 ostenten facultades de organización y control** dentro de la misma.
- ▶ Por los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de la persona jurídica, por quienes, **estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior**, hayan podido realizar los hechos por haberse **incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad**.

Se incorpora así al ordenamiento penal el deber explícito de las personas jurídicas de supervisar y controlar su actividad y la actuación de su personal, para intentar evitar que se lleven a cabo actividades que, en beneficio directo o indirecto de las sociedades, impliquen un cierto riesgo penal.

Así, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31 *bis* del Código Penal, la persona jurídica únicamente podrá responder penalmente de las actuaciones que hayan sido cometidas en su beneficio directo o indirecto. Por tanto, aquellas actuaciones que no sean cometidas en nombre y por cuenta y beneficio de la sociedad, no generarán responsabilidad penal en la misma.

La Ley Orgánica 1/2015 incorpora un segundo apartado al artículo 31 *bis* del Código Penal que establece que la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad penal siempre que:

1. El órgano de administración haya adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir la comisión de delitos o para reducir, de forma significativa, el riesgo de su comisión.
2. La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado haya sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica.

3. El delito se haya cometido eludiendo fraudulentamente los modelos de organización o prevención.
4. No se haya producido una omisión o ejercicio insuficiente en las funciones de supervisión, vigilancia y control.

Por lo que, el recelo de la Fiscalía General del Estado frente a la capacidad de las empresas de organizarse en clave ética le ha llevado a **interpretar la exención de responsabilidad de las personas jurídicas muy restrictivamente**. Así:

- a) Por una parte, se exige que los programas de cumplimiento sean adecuados para la prevención del concreto delito que se ha cometido, lo que exige la acreditación de que *«los modelos organizativos están perfectamente adaptados a la empresa y a sus concretos riesgos»*.
- b) Sin embargo, y al mismo tiempo, la eficacia de los programas de cumplimiento se hace depender de que el conjunto de actuaciones de *compliance* desarrolladas por la empresa no se dirijan únicamente a la prevención de delitos, sino a la creación de una verdadera cultura de la ética que bañe a la actividad empresarial en la premisa del respeto a la ley.

A este respecto, en la STS n.º 154/2016, de 29 de febrero, el Alto Tribunal señala que el sistema de responsabilidad penal de la persona jurídica se basa en el establecimiento y aplicación de medidas eficaces de control que minimicen el riesgo de comisión de infracciones delictivas por quienes integran la organización y no en la ausencia de una ética de los negocios. Esta, aunque altamente recomendable, no forma parte de los requisitos establecidos por el artículo 31 *bis* del Código Penal.

## 2.1 Ética

Uno de los elementos esenciales para que el programa sea efectivo, **sobre los que hace hincapié la mencionada Circular es la «cultura ética corporativa»**, cuya existencia y vigencia sería una suerte de requisito esencial no escrito en artículo 31 *bis* del Código Penal, de importancia tal que, en su ausencia, los fiscales deberán tener al modelo por ineficaz.

Llega a decir la Fiscalía General del Estado que: *«los modelos de organización y gestión no solo tienen por objeto evitar la sanción penal de la empresa sino promover una verdadera cultura ética empresarial. Por eso, la clave para valorar su verdadera eficacia no radica tanto en la existencia de un programa de prevención sino en la importancia que tiene en la toma de decisiones de sus dirigentes y empleados y en qué medida es una verdadera expresión de su cultura de cumplimiento. Este criterio general presidirá la interpretación por los Sres. Fiscales de los modelos de organización y gestión para determinar si, más allá de su conformidad formal con las condiciones y requisitos que establece el precepto, expresan un compromiso corporativo que realmente disuada de conductas criminales»*.

La posición que asumirá el Ministerio Fiscal a raíz de la Circular 1/2016 resulta clara: ante la comisión de un delito que lleve aparejada responsabilidad penal de la persona jurídica en el seno de una empresa cuyo modelo de cumplimiento normativo sea completo y efectivo, aunque no respaldado por una ética de los negocios adecuada, solicitará la condena de la persona jurídica como sujeto criminalmente responsable.

La cuestión esencial en este punto radica en lo que vaya a tenerse en cuenta para valorar la eficacia del modelo: para la Fiscalía General del Estado, un modelo eficaz existe únicamente en la medida en que viene sustentado por una sólida cultura ética de los negocios. **Si esta no existe o no está asentada, el modelo será considerado ineficaz, aunque sea completo y adecuado para prevenir los delitos que puedan ser cometidos en el seno de la persona jurídica.** Es decir, la eficacia de los programas de cumplimiento se hace depender del conjunto de actuaciones desarrolladas por la empresa que no se dirijan únicamente a la prevención de delitos, sino a la creación de una cultura de la ética y esa acreditación es fundamental.

Esta paradoja deviene esencial, pues la existencia de una «cultura de la ética» por encima de la mera existencia de un programa de cumplimiento será fundamental para la Fiscalía General del Estado para valorar la eficacia del modelo, al menos en cuatro ámbitos muy importantes:

- a) En los casos de **comisión del delito por alguno de los directivos principales de la compañía, de sus administradores o de sus órganos de supervisión.** Solo si se ha implantado una auténtica cultura de la ética, podrá interpretarse que el modelo, a pesar del fallo que revela la comisión de un hecho delictivo era, ex ante, razonablemente eficaz. En el caso de que el delito que da origen a la responsabilidad penal de las personas jurídicas hubiere sido cometido por uno de los referidos sujetos, «los Sres. Fiscales presumirán que el programa no es eficaz», puesto que «revela un menor compromiso ético de la sociedad y pone en entredicho la seriedad del programa».
- b) En las **contrataciones, promoción y cese de directivos.** Dado que los programas de cumplimiento deben «garantizar altos estándares éticos», la persona jurídica debe tener muy en cuenta la trayectoria de aquellos a quienes se pretende incorporar, promocionar o cesar de puestos clave, pues son ellos los baluartes del compromiso ético. En relación con las potenciales contrataciones, «*la persona jurídica debe tener muy en consideración la trayectoria profesional del aspirante y no promover a los que carezcan de la idoneidad exigible*». En sentido inversamente proporcional, será indicativo de la ausencia de compromiso ético y, en consecuencia, provocará la oposición de la Fiscalía a la apreciación de la eximente «*el mantenimiento en el cargo de un administrador o directivo que ha sido sometido a un procedimiento penal en el que la comisión del delito ha quedado acreditada*». Por último, la Fiscalía también deduce el asentamiento de la cultura ética corporativa de los mecanismos «*promoción de directivos y empleados y su aplicación en el caso concreto*», de manera que la *ratio decidendi* para la promoción del personal de

la empresa deviene especialmente importante a los efectos del artículo 31 bis del Código Penal y de su eximente.

- c) En los casos de **beneficio indirecto**, si la cultura de la ética está bien asentada (por encima de la mera ejecución de modelos de prevención idóneos y adecuados a la empresa) también será posible la exención de responsabilidad criminal.
- d) **Autodenuncia**: si realmente se ha instalado una cultura de la ética, por encima de modelos idóneos, la empresa no deberá temer a la autodenuncia del delito descubierto, pues ello desencadenará que *«los Sres. Fiscales (...) deberán solicitar la exención de pena de la persona jurídica»*.

En resumen, la Fiscalía General del Estado considera que la tenencia de una cultura ética corporativa como base para asentar la eficacia del modelo, constituye una interpretación extensiva del artículo 31 bis del Código Penal en perjuicio del reo, al establecer elementos ausentes de la literalidad del precepto con base en los que posteriormente se negará la concurrencia de una eximente de responsabilidad penal.

## 2.2 La eficacia del modelo

Las recientes sentencias del Tribunal Supremo y la praxis desarrollada ponen el acento tanto en la cultura ética, **como en la eficacia del modelo** como clave de bóveda del sistema de *compliance*.

El modelo de prevención debe cumplir con todos los requisitos legales establecidos por el artículo 31 bis.5 del Código Penal, que son:

*“1.º Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.*

*2.º Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.*

*3.º Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.*

*4.º Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.*

*5.º Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.*

*6.º Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la*

*estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios”.*

Más allá de que la compañía disponga de un documento titulado «Identificación de las actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos», **lo verdaderamente importante es que el análisis de riesgos penales se haya realizado de forma exhaustiva, trazando con ello el plano sobre el que erigir una estructura ética suficiente y eficaz.** Del mismo modo, la tenencia de medidas de control sobre el papel no resultará bastante si no viene de la mano de una consistente ejecución. Su verdadera capacidad para minimizar el riesgo de comisión de delitos y, precisamente por ello, el legislador ha hecho alusión a la eficacia del modelo de organización y gestión en dos ocasiones en el nuevo artículo 31 *bis* del Código Penal.

Tanto es así que los modelos de cumplimiento «de papel» que no vengan respaldados por medidas reales de control y mitigación de riesgos serán claramente ineficaces y carecerán de cualquier virtualidad defensiva para la persona jurídica. Tales bibliotecas de papel han sido duramente criticadas por la doctrina, y también recientemente por una de las partes en el proceso penal, el Ministerio Fiscal, lo que deja a las claras que esta opción no ha sido ni será viable como modo de desenvolverse en el mercado y que vendrá de la mano de graves riesgos para las empresas que la implementen y las personas físicas que trabajen en ellas.

Igualmente ineficaces serán los modelos que resulten incomprensibles para sus destinatarios (empleados, directivos, administradores y terceros contratados por la empresa), pues resulta evidente que la comprensión del significado y finalidad de la norma son presupuestos necesarios para su cumplimiento. Del mismo modo que los Estados se dotan de constituciones, un código penal y leyes especiales para tratar de prevenir la comisión de delitos, **las empresas deberán dotarse de códigos de conducta, políticas y procedimientos internos con la misma finalidad, cuyo contenido debe ser entendido para poder tener impacto en el comportamiento de sus receptores.** La eficacia del modelo de organización y gestión es la clave de la eximente de responsabilidad penal de la persona jurídica, y así se extrae de la lectura del artículo 31 *bis* y de la Circular de la Fiscalía General del Estado. Resultará crucial, pues, determinar los rasgos de un sistema de *compliance* eficaz, en un mundo en el que los casos de inexistencia absoluta (o perfección) del modelo resultarán ser los menos comunes.

Como ya se ha venido advirtiendo, **la valoración de la eficacia de los modelos de cumplimiento debe realizarse a partir del panorama existente con inmediata anterioridad a la comisión del hecho considerado delictivo**, abarcando el análisis del modelo de cumplimiento en su generalidad y su impacto concreto en la conducta realizada por la persona física.

Adicionalmente a las menciones a la cultura ética corporativa y los criterios de valoración de la eficacia, para los casos de fracaso del sistema preventivo de delitos la Fiscalía General del Estado tendrá en cuenta la reacción promovida por la propia persona jurídica ante el descubrimiento evaluando parámetros tales como el número de personas intervinientes, la duración de la actividad delictiva o el historial de sanciones



administrativas impuestas a la empresa, la capacidad de investigación que la propia empresa permite y promueve a su *Compliance Officer*, recursos económicos asignados, etc.

### 3. ADOPCIÓN DEL MANUAL POR PARTE DEL GRUPO MASMOVIL

#### 3.1 Ámbito de aplicación del Manual

Este Manual cubre el análisis de los posibles delitos y controles mitigantes, y resulta aplicable al GRUPO MASMOVIL en las actividades que realiza en territorio español y sobre la que se ha identificado que existe exposición relevante a delitos.

#### 3.2 Destinatarios del Manual: personas sujetas

El presente Manual resulta de aplicación a los empleados y directivos de cada una de las sociedades que conforman el GRUPO MASMOVIL (en lo sucesivo, “**Empleados**”<sup>3</sup>), a sus representantes legales y administradores de derecho o de hecho (en lo sucesivo, “**Representantes**”<sup>4</sup>).

El GRUPO MASMOVIL promoverá, en el ámbito que le sea aplicable, la adopción de medidas preventivas oportunas respecto de las empresas y profesionales, con los que pueda mantener relaciones profesionales de cualquier tipo o, incluso, subcontratar o con los que pueda asociarse y colaborar (en lo sucesivo, “**Terceros**”<sup>5</sup>). Para ello, el GRUPO MASMOVIL podrá exigirles el cumplimiento de una versión adaptada del Código Ético y su normativa interna.

---

<sup>3</sup> Toda persona física que mantenga un vínculo laboral con alguna de las sociedades del GRUPO MASMOVIL, incluyendo todos los directivos y personas que ostenten facultades de organización y control, así como cualquier persona que preste servicios laborales para alguna de éstas, cualquiera que sea su régimen de contratación.

<sup>4</sup> Los representantes legales de las sociedades del GRUPO, incluyendo los administradores de derecho, y aquellos que actúen individualmente o como integrante de un órgano de las sociedades del GRUPO que estén autorizados para tomar decisiones en nombre de éstas, entre ellos, los administradores de hecho u otros órganos de control externos, y cualesquiera personas físicas o jurídicas vinculadas a las sociedades del GRUPO por relaciones jurídicas y/o de cualquier naturaleza diferente a la laboral, que actúen en su nombre.

<sup>5</sup> Toda persona física o jurídica que preste servicios a las sociedades del GRUPO MASMOVIL, mediante una relación diferente a la laboral y que no se encuentre incluida en la definición de Representantes, entre ellos operadores, proveedores, contratistas, *call center*, distribuidores, colaboradores.

## 4. FINALIDAD DEL MANUAL Y MEDIDAS DE CONTROL ADOPTADAS

### 4.1 La finalidad del Manual

El artículo 31.1 *bis* del Código Penal establece la obligación implícita de las personas jurídicas de ejercer un control debido sobre la actuación de sus administradores y personas que se encuentran bajo su autoridad, de tal modo que si se demuestra diligencia debida, la persona jurídica contaría con una base sólida en la que fundamentar la pretensión de no responder por los delitos cometidos por sus empleados.

Para el caso de que no resultara de aplicación la consideración previamente indicada, el artículo 31.1 *bis* apartado 4 del Código Penal contempla como atenuante de la responsabilidad de la persona jurídica, el haber establecido, con posterioridad a la comisión del hecho delictivo, medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la propia persona jurídica.

De conformidad con lo anterior, y observando los estándares internacionales en materia de prevención de delitos, el sistema de prevención penal del GRUPO MASMOVIL se ha diseñado teniendo en cuenta las siguientes exigencias:

- (i) Identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que han de ser prevenidos;
- (ii) Establecer los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquellos;
- (iii) Disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que han de ser prevenidos;
- (iv) Imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención a través del *Compliance Officer*;
- (v) Establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo; y, todo ello,
- (vi) Confiado a un órgano (*Compliance Officer*) con suficientes poderes, autonomía y control, encargado tanto del diseño e implantación del modelo, como de su posterior supervisión y funcionamiento.

Por lo tanto, la finalidades últimas del presente Manual son: (i) mostrar los elementos fundamentales del sistema de gestión de delitos y antisoborno, (ii) servir como medio de prevención de la comisión de delitos, (iii) asegurar la efectividad de unas normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los Empleados y Representantes del GRUPO MASMOVIL, (iv) acreditar que éste ha ejercido el control debido sobre su actividad empresarial en lo relativo a riesgos penales y de soborno y corrupción, cumpliendo de este modo con la exigencia contemplada en

el Código Penal; y (v) promover una cultura ética corporativa, contra el soborno y de cumplimiento normativo.

A tal fin, se han delimitado en el presente Manual como delitos, aquellos tipos delictivos que, siendo susceptibles de generar responsabilidad penal para las personas jurídicas según el Código Penal, pueden hipotéticamente producirse en el GRUPO MASMOVIL debido a las actividades que éste realiza. Dichos delitos identificados se detallan en el Informe de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL y en la parte especial de este Manual, Apéndices I y II.

Pero no solo los anteriores, sino que el Grupo MASMOVIL ha decidido incluir en su mapa de riesgos penales conductas cuya comisión no implica directamente la exigencia de responsabilidad penal a la persona jurídica, pero que podrían afectar a su imagen y/o reputación en la medida en que tales conductas se realicen dentro del ámbito de su actividad empresarial.

Hay que aclarar que la lista de riesgos identificados recogida en el Informe de Riesgos Penales y en la parte especial, no implica que se haya detectado la comisión de los delitos, sino que simplemente son riesgos intrínsecos al tipo de actividades que desarrolla el GRUPO MASMOVIL y, por ello, han sido objeto de especial estudio y análisis para su debida prevención. Siendo el presente Manual un documento dinámico, se revisará periódicamente su ámbito en relación con los delitos así como los controles que pueden afectar al GRUPO MASMOVIL y, en su caso, será objeto de actualización conforme a lo dispuesto en el apartado décimo cuarto.

## 4.2 Análisis del riesgo

Toda actividad empresarial conlleva, de por sí, la asunción de determinados riesgos (operativos, financieros, legales, etc.). Lo que exige el legislador en el Código Penal, y en torno a ello gira el Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y Antisoborno del GRUPO MASMOVIL, en el que se integra este Manual, es que se intenten identificar los riesgos penales que afecten a la persona jurídica, se analicen y se adopten los medios adecuados para intentar controlar la materialización de los riesgos detectados.

El análisis de riesgo se ha llevado a cabo por el GRUPO MASMOVIL con el debido asesoramiento especializado en el ámbito del *Compliance* Penal, conjugando de este modo el conocimiento que se tiene de la propia organización y actividad empresarial de cada una de las sociedades del GRUPO, con el análisis por parte de un experto independiente de los riesgos penales a los que potencialmente, por el sector de actividad de cada una de éstas, podrían estar expuesta.

Las actividades en las que las sociedades del GRUPO MASMOVIL encuentran exposición a riesgos penales son:

- ▶ Prestación y explotación de toda clase de servicios minoristas y mayoristas de telecomunicaciones (telefonía fija, móvil, servicios de datos y acceso a internet) y otros servicios tecnológicos de valor añadido asociados.
- ▶ comercialización de servicios de telecomunicaciones y otros servicios tecnológicos de valor añadido asociados.
- ▶ Actividades de compra y venta de toda clase de energía eléctrica a los consumidores y a otros sujetos del sistema.
- ▶ Relaciones con operadores, proveedores y clientes nacionales e internacionales.
- ▶ Construcción, despliegue y mantenimiento de redes de telecomunicaciones.
- ▶ Adquisición y venta de empresas y negocios.
- ▶ Relaciones con Administraciones Públicas.
- ▶ Obligaciones con la Hacienda Pública y la Tesorería General de la Seguridad Social.

El Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y Antisoborno implantado en el GRUPO no es un sistema rígido y estanco de control, sino que se encuentra sometido a una actualización periódica por parte del GRUPO MASMOVIL en función de los cambios normativos o las modificaciones societarias, estructurales y sectoriales a las que pueda verse sometida cualquiera de las sociedades del GRUPO, entre otras.

En concreto, para establecer el control debido sobre las actividades empresariales del GRUPO MASMOVIL y diseñar el Modelo descrito en el presente Manual se ha procedido a realizar una profunda revisión y análisis de los delitos y controles asociados existentes en el GRUPO MASMOVIL. El proyecto de revisión ha consistido en las siguientes actuaciones, algunas de las cuales se desarrollan a lo largo del presente Manual:

- ▶ El *Compliance Officer* realizó una identificación preliminar de los delitos aplicables al GRUPO MASMOVIL en función de las actividades realizadas por el mismo, identificando, para cada una de sus áreas de actuación, los delitos que, potencialmente, podrían ser cometidos en función de las actividades desarrolladas. Estos riesgos penales fueron revisados y actualizados con posterioridad por expertos independientes durante los meses de enero a febrero 2020 y a lo largo del segundo semestre de 2021. Asimismo, en septiembre de 2022 se llevó a cabo una nueva actualización de los mismos con motivo de la aprobación de la Ley Orgánica, 10/2022
- ▶ En cada una de las áreas potencialmente afectadas se ha procedido a:

- a) Sensibilizar a la organización acerca de la necesidad de mantener en todo momento un comportamiento profesional ético conforme al Código Ético del GRUPO MASMOVIL (“**Código Ético**”).
- b) Analizar cuáles de los delitos establecidos en el Código Penal que pueden conllevar, bien directamente responsabilidad para la persona jurídica o bien responsabilidades personales para Empleados o Representantes del Grupo MASMOVIL o responsabilidades civiles subsidiarias o sanciones administrativas pueden, potencialmente, materializarse en cada área en función de las actividades y responsabilidades de las mismas.
- c) Identificar los procedimientos y actividades de control más relevantes que permiten razonablemente prevenir que, los mencionados hipotéticos delitos o riesgos sean cometidos por los Empleados y Representantes del GRUPO MASMOVIL.

► Como consecuencia de este proceso:

- a) Se han revisado las políticas, protocolos y procedimientos más relevantes del GRUPO MASMOVIL y se ha contrastado la debida aplicación de los mismos para favorecer la prevención eficaz de delitos, así como la adecuada custodia de las evidencias justificativas del efectivo cumplimiento de los controles.
- b) Se ha llevado a cabo una revisión del modelo de gestión de recursos financieros del GRUPO MASMOVIL.
- c) El GRUPO MASMOVIL cuenta con un *Compliance Officer* como órgano de control interno específico para controlar la implantación, desarrollo y cumplimiento del Modelo para la prevención de la comisión de delitos del GRUPO MASMOVIL.
- d) Existe un canal de denuncias del GRUPO MASMOVIL, a través del cual los Empleados y Representantes de cada una de las sociedades del GRUPO puedan comunicar los posibles riesgos e incumplimientos detectados en las mismas, en materia de prevención de riesgos penales, así como plantear las consultas que les puedan surgir a este respecto.
- e) Se ha establecido la verificación periódica del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y Antisoborno del GRUPO MASMOVIL así como su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes del mismo; se produzcan cambios en las sociedades del GRUPO, en la estructura de control o en las actividades desarrolladas por las mismas, que los hagan necesarios; o se produzca algún cambio normativo que les afecte.

No obstante, como se ha señalado, el presente Manual es un documento dinámico, de manera que será objeto de un proceso de revisión permanente para incorporar, en su caso, nuevos controles preventivos, áreas de actividad o entidades que puedan sumarse en la estructura del GRUPO, en los términos establecidos en el apartado décimo cuarto.

Adicionalmente, es importante advertir que de conformidad con la letra a) del apartado 1 del artículo 31 *bis* del Código Penal, las sociedades del GRUPO MASMOVIL también serán penalmente responsable *“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”*.

Por tanto, todas las decisiones y actos ejecutados por el Consejo de Administración de Lorca y/o de los órganos de administración de las sociedades del GRUPO, así como por sus apoderados dentro de las facultades otorgadas, podrán generar responsabilidad penal para las mismas. Por ello, éstos deberán cumplir con todas las políticas, procedimientos y controles en materia de buen gobierno corporativo, así como con las normas de actuación establecidas en el Código Ético, en el Manual de Prevención de Delitos del GRUPO MASMOVIL y, en cualquier otra regulación que resulte de aplicación.

A este respecto, señalar que, tal y como refiere la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, *“El comportamiento y la implicación del Consejo de Administración y de los principales ejecutivos son claves para trasladar una cultura de cumplimiento al resto de la compañía. Por el contrario, su hostilidad hacia estos programas, la ambigüedad, los mensajes equívocos o la indiferencia ante su implementación traslada a la compañía la idea de que el incumplimiento es solo un riesgo que puede valer la pena para conseguir un mayor beneficio económico”*.

## 5. DELITOS QUE PUEDEN SER COMETIDOS EN EL GRUPO MASMOVIL

Los riesgos que, debido a la actividad y sector de negocio de las sociedades del GRUPO MASMOVIL, podrían llegar a materializarse en las sociedades del GRUPO, son:

- ▶ Delitos contra la intimidad personal y familiar: artículo 197 C.P.
- ▶ Delito de estafa: artículo 248 C.P.
- ▶ Delito de corrupción entre particulares y corrupción en las transacciones comerciales internacionales: artículos 286 bis–ter C.P.
- ▶ Delito de cohecho: artículos 419 y 424 C.P.
- ▶ Delito de tráfico de influencias: artículo 430 C.P.
- ▶ Delito de daños informáticos: artículo 264 C.P.
- ▶ Delito contra la propiedad intelectual: artículos 270 a 272 C.P.

- ▶ Delito contra la propiedad industrial: artículos 273 a 277 C.P.
- ▶ Delito de descubrimiento y revelación de secretos de empresa: artículo 278 C.P.
- ▶ Delito de publicidad engañosa: artículo 282 C.P.
- ▶ Delitos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo: artículos 301 y 576 C.P.
- ▶ Delito de financiación ilegal de partidos políticos: artículo 304 C.P.
- ▶ Delitos contra la ordenación del territorio y el urbanismo, 319 CP;
- ▶ Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social: artículos 305 a 310 C.P.
  - Delito contra la Hacienda Pública: artículo 305 C.P.
  - Delito de fraude contable: artículo 310 C.P.
  - Delito de fraude a la Seguridad Social: artículo 307 C.P.
  - Delito de fraude de subvenciones: artículo 308 C.P.
- ▶ Malversación de caudales públicos: artículo 432 C.P.
- ▶ Delitos de frustración de la ejecución e insolvencias punibles: artículos 257 a 261 C.P.
- ▶ Delito de Estafa de inversores: artículo 282 bis C.P.
- ▶ Delito de alteración en el precio de las cosas: artículo 284 C.P.
- ▶ Delito de abuso de información privilegiada: artículo 285 C.P.
- ▶ Delito contra el acceso indebido a servicios de radiodifusión o televisiva o servicios interactivos: artículo 286 del C.P.
- ▶ Delitos contra los recursos naturales y el medioambiente: artículo 305 C.P.
- ▶ Delito de facturación fraudulenta en perjuicio de los consumidores: artículos 278 a 286 C.P.
- ▶ Delito de falsificación de tarjetas de crédito y débito: 399 bis del C.P.
- ▶ Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros: artículo 318 bis C.P.



- ▶ Delito de incitación al odio: artículo 510 C.P.
- ▶ Delito contra la integridad moral: 173.1 C.P.
- ▶ Delito de acoso sexual: artículo 184 C.P.
- ▶ Delitos contra los derechos y la seguridad de los trabajadores\*: 316 C.P.
- ▶ Delito de alteración de precios en concursos y subastas públicas\*: 262 C.P.

Los delitos contra los derechos y la seguridad de los trabajadores y de alteración de precios en concursos y subastas públicas no generan responsabilidad penal de la persona jurídica. Sin embargo, teniendo en cuenta las actividades ejecutadas por el GRUPO MASMOVIL se hace aconsejable su inclusión, debido a que las sociedades del GRUPO sí podrían ser sujetas a las consecuencias accesorias previstas en el artículo 129 del Código Penal.

A este respecto, conviene precisar que existen otros riesgos penales que, aunque, están incluidos dentro del sistema *numerus clausus* establecido en el Código Penal y, por tanto, pueden generar la responsabilidad penal de la persona jurídica, no han sido expresamente identificados en el Informe de Riesgos Penales, debido a que, una vez realizado el ejercicio de análisis de las actividades desarrolladas por el GRUPO MASMOVIL y de la forma en que éstas se ejecutan, se considera que las posibilidades de que puedan producirse estos riesgos penales son muy remotas.

No obstante, debido a que es imposible eliminar completamente el riesgo de comisión de estos delitos, el GRUPO analizará cada situación en particular y adoptará todas las medidas necesarias para prevenir o atenuar los mismos, comprometiéndose a cumplir con las normas de actuación que al respecto se señalen en su Código Ético, Manual de Prevención de Delitos, así como cualquier otro procedimiento que resulte de aplicación.

En concreto, estos riesgos penales son:

- ▶ Delito de tráfico ilegal de órganos humanos (156 bis.3 CP);
- ▶ Delito de trata de seres humanos (177 bis.7 CP);
- ▶ Delitos de prostitución, explotación sexual y corrupción de menores (189 bis CP);
- ▶ Delitos relativos a las radiaciones ionizantes (343 CP);
- ▶ Delitos de riesgos provocados por explosivos y otros agentes (348 CP);
- ▶ Delito de detracción del mercado materias primas o productos de primera necesidad (281 CP);
- ▶ Delitos contra la salud pública (366 CP);

- ▶ Delitos contra la salud pública (tráfico de drogas) (368 CP);;
- ▶ Delito de falsificación de moneda (386 CP);
- ▶ Delito de terrorismo (576 CP); y
- ▶ Delito de contrabando. (Artículo 2.6 Ley Orgánica 12/1995)
- ▶ Delitos de organización (Artículo 570 quater CP)

## 6. CONTROLES Y PROCEDIMIENTOS SOBRE LOS QUE SE ARTICULA EL MANUAL

### 6.1 Controles, procedimientos y reglas de actuación

El presente Manual establece el modelo de organización, prevención, gestión y control de delitos del GRUPO MASMOVIL en España. Nuestro Código Penal en su artículo 31 bis 5.2º establece la necesidad de que las sociedades dispongan de *“protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos”*.

A tal efecto, el GRUPO MASMOVIL dispone y ha implantado una serie de mecanismos de control interno y supervisión para tratar de evitar que se produzcan incumplimientos que aumenten las posibilidades de que los indicados riesgos penales puedan llegar a materializarse.

Alineado con recomendaciones internacionales, el Grupo MASMOVIL diferencia las tres líneas de defensa en su entorno de control:

- ▶ Primera: control de la gerencia,
- ▶ Segunda: control de aquellos miembros de la organización que ostentan facultades de supervisión y control de riesgos, y
- ▶ Tercera: control de la Función de Auditoría Interna.

Dentro de este entorno general de control se enmarca el Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL, que estructura la prevención de delitos a través de:

- ▶ Políticas, procedimientos y controles generales que se constituyen como la base del control del riesgo y tienen eficacia para mitigar el riesgo genérico de comisión de delitos (en adelante, **“Controles Generales”**).
- ▶ Procedimientos y controles específicos constituidos por una serie de medidas cuya finalidad es mitigar un delito específico o un grupo de delitos concretos (en adelante, **“Controles Específicos”**), que se corresponden con los controles de procesos específicos.

Adicionalmente a los Controles Generales y a los Controles Específicos, el presente Manual incorpora un sistema de medidas de actuación en relación con los citados controles que permite optimizar el sistema de gestión de delitos del GRUPO MASMOVIL. Las medidas adoptadas son principalmente:

- ▶ Sensibilizar y formar a todos los Empleados y Representantes del GRUPO MASMOVIL sobre la importancia del cumplimiento normativo y, en especial, sobre el cumplimiento del Código Ético y la prevención de delitos.
- ▶ Informar a todos los Empleados, Representantes y Terceros que una infracción de las disposiciones contenidas en el Código Ético puede implicar la imposición de medidas disciplinarias, incluyendo la resolución del contrato de trabajo o bien la resolución de contratos y apoderamientos.
- ▶ Dejar constancia expresa y pública de la condena tajante del GRUPO MASMOVIL a cualquier tipo de comportamiento ilegal, destacando que, además de contravenir las disposiciones legales, es contrario a la visión y valores del GRUPO.
- ▶ Adoptar las medidas necesarias para permitir al GRUPO MASMOVIL una actuación rápida, tanto de prevención, como de detección e intervención, ante el riesgo de comisión de delitos.
- ▶ Vigilar especialmente los controles implantados en las operaciones o procesos susceptibles de generar, hipotéticamente, delitos.
- ▶ Supervisar el funcionamiento del sistema implantado y del presente Manual con su consecuente actualización periódica ya sea por cambios organizativos dentro del GRUPO MASMOVIL o como consecuencia de modificaciones en la legislación vigente.

Los controles y procedimientos sobre los que se articula el Manual y las reglas de actuación mencionadas, que son objeto de desarrollo en el presente documento, permiten que el Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y Antisoborno del GRUPO MASMOVIL sea un sistema estructurado y orgánico de prevención y control eficaz para la reducción del riesgo de comisión de los delitos relacionados con sus actividades.

En concreto, de las distintas reglas de actuación antes señaladas que son objeto de desarrollo en este Manual, el GRUPO MASMOVIL considera que la sensibilización de sus Empleados y Representantes es fundamental en la prevención de delitos y, por ello, presta especial atención a las medidas de difusión y formación que se articulan como parte esencial de los Controles Generales y se regulan con más detalle en el apartado décimo tercero de este Manual.

## **6.2 Controles Generales y Controles Específicos**

El GRUPO MASMOVIL estructura la prevención de delitos desde los siguientes Controles Generales que constituyen, junto con el *Compliance Officer*, la base del control de riesgo, sin perjuicio de la existencia de medidas específicas para mitigar delitos concretos:

### **6.2.1 Reglamento del Consejo de Administración.**

Este Reglamento tiene por objeto determinar los principios de actuación del Consejo de Administración (incluyendo sus órganos delegados y comisiones, así como los miembros que los integran) de la Sociedad, las reglas básicas de su organización y funcionamiento y las normas de conducta de sus miembros, de conformidad con las recomendaciones y usos de buen gobierno y la normativa vigente en cada momento.

Las normas de conducta establecidas en este Reglamento para los consejeros de la Sociedad serán igualmente aplicables a los altos directivos de la Sociedad (entendiendo como tales a todos aquellos que tengan dependencia directa del Consejo de Administración o del Consejero Delegado –si lo hubiere– y, en todo caso, el responsable de la auditoría interna de la Sociedad y quienes así hayan sido considerados por el Consejo de Administración), en la medida que resulten compatibles con su específica naturaleza.

### **6.2.2 Política de retribución a los consejeros**

Esta política recoge los principales aspectos y compromisos de la Sociedad en materia de remuneración de consejeros, y tiene por objeto establecer los criterios de remuneración a los miembros del Consejo de Administración de MMI, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

El Consejo de Administración de MMI deberá elaborar y difundir un Informe Anual sobre las Remuneraciones de los consejeros, que incluirá información completa, clara y comprensible sobre la política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad aprobada por éste para el año en curso, así como, en su caso, la prevista para años futuros. Incluirá también un resumen global sobre la aplicación de la política de retribuciones durante el ejercicio, así como el detalle de las retribuciones individuales devengadas por cada uno de los consejeros.

Este informe se difundirá y someterá a votación, con carácter consultivo y como punto separado del orden del día, a la Junta General ordinaria de accionistas.

### **6.2.3 Política de Prevención de Delitos, contra el Fraude y la Corrupción del GRUPO MASMOVIL**

Esta Política tiene la finalidad de proyectar a todos los Empleados y Representantes del GRUPO, así como a Terceros que se relacionen con éste, un mensaje rotundo de que no tolera y se opone a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra

índole, y de que está dispuesto a combatirla y a prevenir un eventual deterioro de la imagen y del valor reputacional del GRUPO MASMOVIL y, en definitiva, del valor de la acción y de la marca. Esta Política para la Prevención de Delitos y contra el Fraude y la Corrupción constituye un compromiso de permanente vigilancia y sanción de los actos y conductas fraudulentos, de mantenimiento de mecanismos efectivos de comunicación y concienciación de todos los Empleados y Representantes, y de desarrollo de una cultura empresarial de ética y honestidad.

El GRUPO MASMOVIL basa su actuación en el principio de debido control, orientado al cumplimiento de los compromisos descritos en esta política y que cabe resumir en los siguientes elementos:

- ▶ Vigilancia, prevención y sanción de actos y conductas delictivas o fraudulentas.
- ▶ Desarrollo de una cultura empresarial entorno a la ética y la honestidad, que conlleva la prevención de un eventual deterioro de su imagen y su valor reputacional y, en definitiva, del valor de la acción y de la marca del GRUPO MASMOVIL.
- ▶ El cumplimiento de la Ley y la normativa interna, tanto por los Empleados y Representantes del GRUPO como, cuando proceda, por Terceros que se relacionen con éste y el establecimiento de mecanismos para velar por su cumplimiento.
- ▶ El sistema de control interno sobre la información financiera como mecanismo de prevención y control de fraude interno en la información financiera.
- ▶ Establecer el marco general que propicie el establecimiento de mecanismos efectivos de control y de comunicación y concienciación de todos los Empleados y Representantes, como es el Manual de Prevención de Delitos, con el objeto de prevenir la comisión de delitos y consecuentemente evitar el fraude y la corrupción, así como la comisión de infracciones administrativas por parte de o en el GRUPO MASMOVIL.

#### **6.2.4 Política de gestión y control del riesgo del GRUPO MASMOVIL**

El objetivo fundamental de esta política es establecer los principios y directrices que aseguren que los riesgos que pudieran afectar a las estrategias y obligaciones del GRUPO MASMOVIL estén en todo momento definidos, identificados por categorías, cuantificados, comunicados y, en la medida de lo posible, controlados.

#### **6.2.5 Código Ético del GRUPO MASMOVIL**

El Código Ético es el elemento central del presente Manual, así como del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales. Recoge los principios éticos del GRUPO MASMOVIL y las normas y pautas de actuación en las distintas áreas de riesgo. Adicionalmente, el Código Ético contiene las normas que regulan las consecuencias de

su incumplimiento y la formulación y tramitación de denuncias de actuación presuntamente ilícitas.

#### **6.2.6 [Canaletico@masmovil.com](mailto:canaletico@masmovil.com)**

Los Empleados Representantes y Terceros con los que colabore el GRUPO MASMOVIL tienen a su disposición, de forma permanente, un canal específicamente habilitado por el GRUPO, a través del cual se pondrá en conocimiento del *Compliance Officer*.

- a) Las consultas o dudas que se planteen en relación con el contenido, interpretación, aplicación o cumplimiento del Código Ético, del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y de las normas que los desarrollen.
- b) La existencia de cualquier posible irregularidad o incumplimiento de lo dispuesto en el presente Código Ético, en el Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales o en la normativa relacionada.

Estas comunicaciones, podrán plantearse de forma anónima e irán dirigidas a la dirección de correo electrónico [canaletico@masmovil.com](mailto:canaletico@masmovil.com). Asimismo, el Empleado o Representante podrá remitir las mismas a través de su entrega física al *Compliance Officer*, a través de la página web corporativa y de la intranet del Grupo. La gestión de este canal será llevada a cabo, en exclusiva, por el *Compliance Officer* del GRUPO MASMOVIL.

En cualquier caso, el GRUPO MASMOVIL comunicará la existencia de este Canal Ético mediante correo electrónico o cualquier otro soporte accesible para todos los Empleados y Representantes, en el marco de su política de mejora, informando sobre la forma y manera de realizar este tipo de comunicaciones.

La utilización de este Canal se regirá por el “Estatuto del *Compliance Officer* y Funcionamiento del Canal Ético” que se encuentra publicado en el Portal del Empleado.

#### **6.2.7 Estatuto del *Compliance Officer* y Funcionamiento del Canal Ético.**

Regula la configuración del *Compliance Officer* del GRUPO MASMOVIL, sus funciones y los procedimientos que se deberán seguir para el ejercicio de éstas, garantizando la autonomía necesaria de la función de supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO.

#### **6.2.8 Política General de Gobierno Corporativo**

Lorca y el resto de las sociedades del GRUPO MASMOVIL tiene un compromiso con el buen gobierno corporativo y con la transparencia. Este compromiso guía la actuación del Consejo de Administración, de sus comisiones y de los demás órganos de la Sociedad en sus relaciones con los accionistas, inversores y con los demás grupos de

interés, así como el desarrollo de su estrategia de gobierno corporativo, que se basa en los siguientes principios:

- ▶ Las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general y actualización de sus normas de gobierno corporativo internas.
- ▶ El GRUPO concibe el interés social como el interés común a todos los accionistas de una sociedad anónima independiente orientada a la explotación sostenible de su objeto social y a la creación de valor a largo plazo en beneficio de aquellos, tomando en consideración los demás grupos de interés relacionados con su actividad empresarial.
- ▶ La Sociedad fomenta la participación informada de los accionistas en la Junta General de Accionistas y adopta las medidas oportunas para facilitar que esta ejerza efectivamente las funciones y competencias que le son propias conforme a la ley y a las normas de gobierno corporativo.
- ▶ La transparencia es uno de los valores que configuran las relaciones del GRUPO MASMOVIL con los mercados.
- ▶ El Consejo de Administración persigue el adecuado equilibrio en su composición.
- ▶ El Consejo de Administración procura la diversidad de edad, de género y de experiencias en su composición y en la de sus comisiones y de los demás órganos de la Sociedad.
- ▶ Las normas de gobierno corporativo incorporan los mecanismos y procedimientos necesarios para prevenir, identificar y resolver las situaciones de conflicto de competencia y de interés, ya sea puntual o estructural y permanente.
- ▶ Lorca procura asegurarse, en la medida de sus posibilidades, de la honorabilidad, idoneidad, solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función de sus consejeros y directivos claves, a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- ▶ Las normas de gobierno corporativo mantienen la debida separación entre las funciones de gestión y supervisión dentro de Lorca.
- ▶ El GRUPO MASMOVIL está permanentemente comprometido con la aplicación de prácticas de gobierno éticas y con el mantenimiento, desarrollo y supervisión de políticas de cumplimiento del GRUPO.
- ▶ Ello incluye el cumplimiento de la normativa aplicable y de las políticas de gestión de riesgos, procurando la adecuación de los procedimientos internos del GRUPO a los más altos estándares éticos.

- ▶ La Política fiscal corporativa del GRUPO MASMOVIL recoge entre sus principios el cumplimiento de la legislación vigente en materia fiscal en los distintos países y territorios en los que opera el GRUPO.

El Consejo de Administración elabora un Informe Anual de Gobierno Corporativo, con el contenido y estructura que establece la legislación aplicable en cada momento. La Sociedad incluye en el informe de gestión, en una sección separada del mismo, el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

### 6.2.9 Principios de Gobierno Corporativo

Si bien las recomendaciones contenidas en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, aprobado mediante acuerdo del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de 18 de febrero de 2015 (el “CBGSC”) son únicamente aplicables a las sociedades cuyas acciones estén admitidas a cotización en un mercado secundario oficial de valores, con la motivación de aumentar la transparencia y seguridad para los inversores, la Sociedad ha implementado varias recomendaciones establecidas al respecto por el CBGSC.

A este respecto, se destacan las siguientes prácticas de Buen Gobierno (recomendaciones del Código Unificado), que cumple la Sociedad total o parcialmente.

#### ▶ **Tamaño del Consejo de Administración**

El Consejo de Administración está formado por 13 miembros. Se da cumplimiento de esta forma a la recomendación 13 del Código Unificado, que aconseja que el consejo tenga entre cinco y quince miembros, con el objeto de lograr un funcionamiento eficaz y participativo.

#### ▶ **Creación de Comisiones**

Existen dos comisiones específicas en el Consejo de Administración: la Comisión de Auditoría y la de Nombramientos y Retribuciones, de conformidad con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se encarga de supervisar el proceso de selección y la política de retribuciones de los directores y de la alta dirección del GRUPO.

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento es responsable de realizar revisiones de la información financiera periódica que se presenta, y de garantizar el cumplimiento de todos los requisitos legales y la aplicación correcta de los estándares contables. También supervisa los sistemas de auditoría internos, los controles internos y las prácticas de gestión del riesgo, además de la coordinación con el auditor externo.

### 6.2.10 Procedimiento de conflicto de interés



Esta norma tiene por objeto regular, el procedimiento aplicable respecto de aquellas operaciones o decisiones en las que puedan entrar en colisión, de forma directa o indirecta, el interés del GRUPO MASMOVIL y el interés personal de los Consejeros o de cualquiera de las Personas sometidas a reglas de conflictos de intereses del GRUPO.

#### **6.2.11 Código Ético de Proveedores**

El GRUPO MASMOVIL considera a los proveedores como un grupo de interés estratégico, por lo que en este Código se establecen los principios de actuación específicos que deben cumplir los proveedores para su área de actividad, acordes, en todo caso, con los principios y valores que se identifican con el GRUPO MASMOVIL y con su propio Código Ético.

#### **6.2.12 Formación**

El GRUPO MASMOVIL realiza actividades formativas específicas para la concienciación de los Empleados, y de los Representantes, cuando corresponda, relacionadas con las materias generales y en especial con la prevención de delitos, con el Código Ético y planes específicos de formación en materias tales como anticorrupción, prevención de riesgos laborales y datos personales, entre otras. A este respecto, el GRUPO MASMOVIL desarrolla y ejecuta un plan anual de formación.

#### **6.2.13 Página Web.**

El compromiso de transparencia e información continua del GRUPO MASMOVIL se fundamenta, entre otras actuaciones, en el desarrollo de la página *web* corporativa, donde se divulga información pública y privada.

#### **6.2.14 Recursos materiales y personales**

El GRUPO MASMOVIL, con carácter anual, dotará una partida presupuestaria suficiente para asegurar el eficaz cumplimiento de su Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y Antisoborno, garantizando la dotación de los recursos personales y materiales suficientes para un correcto y eficaz cumplimiento de éste.

#### **6.2.15 Políticas, procedimientos y manuales del GRUPO MASMOVIL**

Las políticas y procedimientos del GRUPO vinculan a los Empleados y Representantes del GRUPO MASMOVIL. Todos ellos tienen la obligación de conocer y cumplir lo dispuesto en dichos documentos y colaborar con su implantación en las sociedades del GRUPO.

Asimismo, deberán ser igualmente respetadas las diversas políticas o procedimientos que hayan sido aprobados por las sociedades del GRUPO, incluso aquellas a las que no se haya hecho referencia expresa en el presente Manual, y las que se dictaren con posterioridad a la aprobación del mismo.

Junto con los referidos Controles Generales, el GRUPO MASMOVIL cuenta con un conjunto de Controles Específicos que son idóneos para mitigar delitos concretos.

En cuanto a los Controles Específicos, estos aparecen recogidos en el mapa de riesgo penal, Apéndice I, para cada uno de los delitos que pueden ser cometidos por el GRUPO MASMOVIL.

### **6.3 Herramienta Informática de Gestión**

El Grupo MASMOVIL ha implantado el uso de una herramienta informática para digitalizar su Sistema de gestión de riesgos penales y de soborno, personalizando funcionalidades de la herramienta para adaptarla a aspectos específicos de su actividad de operador de servicios de comunicaciones electrónicas. Sobre dicha herramienta se identifican y evalúan los riesgos, se establecen los controles para mitigarlos y se opera el Sistema, dando trazabilidad a las actuaciones de control realizadas, y archivando las evidencias para facilitar el acceso a las mismas para poder así acreditar su existencia.

## 7. GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

El GRUPO MASMOVIL dispone de un Modelo de Control Interno de la Información Financiera que, con el objetivo de garantizar razonablemente la fiabilidad de dicha información, establece responsabilidades sobre las distintas sociedades y áreas corporativas, identifica los riesgos más relevantes de error en la información financiera en cada ámbito, documenta el cumplimiento de controles asociados a los riesgos identificados y establece una revisión periódica del propio modelo para adaptarlo continuamente a las circunstancias de la actividad empresarial.

La Dirección Financiera supervisa los procesos más operativos identificando a los responsables de éstos y define, asimismo, los controles internos para prevenir que las actividades que integran dichos procesos pudieran llegar a realizarse de forma irregular.

Adicionalmente, Auditoría Interna es responsable de la supervisión del sistema de control interno y de la gestión de riesgos del GRUPO MASMOVIL. Reporta directamente a la Comisión de Auditoría y Control.

En este sentido, el GRUPO MASMOVIL dispone de una serie de políticas, procedimientos y controles relativos a la información y los recursos financieros que dotan de absoluta transparencia a su sistema y que se exponen a continuación:

- ▶ Manual de Políticas Contables.
- ▶ Política del Sistema de Control Interno sobre la Información Financiera y Financiación.
- ▶ Política de gestión y control de riesgo.
- ▶ Política Fiscal.
- ▶ Política de revisión y aprobación de la información financiera.
- ▶ Procedimiento para elaboración y comunicación de la información financiera.
- ▶ Política de Prevención de Blanqueo de Capitales.
- ▶ Política de contratación y relaciones con el auditor de cuentas.
- ▶ Política de Compras y Procedimiento de Compras.
- ▶ Política de aceptación y entrega de regalos e invitaciones.
- ▶ Política de viajes y gastos reembolsables del GRUPO MASMOVIL.
- ▶ Política de otorgamiento y uso de los poderes del Grupo MÁSMOVIL. Matriz de poderes.

- ▶ Procedimiento de negociación, firma y archivo de contratos.
- ▶ Instrucción de Compras: Política y Procedimientos (Compras a través de páginas web, de pequeña cuantía, que únicamente admitan el pago por tarjeta de crédito).
- ▶ Con anterioridad a la aprobación de los estados financieros por el Órgano de Administración deberán contar con las siguientes aprobaciones internas: Director de Finanzas, Auditor Interno, Auditores Externos (cuando éstos hayan intervenido en la revisión de los mismos) e Informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control.
- ▶ Sistema Integral de Gestión (SAP) desde el cual se realiza el registro contable de las operaciones y la elaboración de la información financiera de forma centralizada para todas las sociedades del GRUPO, lo que facilita un tratamiento homogéneo para la elaboración de los estados financieros consolidados.
- ▶ Auditoría Interna deberá probar el funcionamiento y la eficacia de los “controles clave” del SCIIF al menos una vez al año, debiendo presentar los resultados de las pruebas y los planes de acciones correctivas para las deficiencias identificadas (incluyendo recomendaciones, responsables, fecha prevista de implantación y seguimiento de recomendaciones anteriores) a la Comisión de Auditoría y Control.
- ▶ Existen narrativas y matrices de Riesgos y Controles para cada uno de los procesos clave del SCIIF (Procesos: Cierre contable, consolidación y *reporting*; Facturación y reconocimiento de ingresos; Tesorería y financiación; Presupuesto y plan de negocio; Compras y cuentas a pagar; Compra de terminales, financiación, subsidios y comisiones a distribuidores; CAPEX y activos fijos; Fiscalidad; Recursos Humanos y gestión de nóminas; y Fusiones y adquisiciones –M&A–).
- ▶ Todas las operaciones de Compra superiores a un millón de euros (1.000.000 €) deberán ser aprobadas por el Consejero Delegado y, además, se realiza un informe sobre estas operaciones por el Departamento de Compras al Consejero Delegado, al menos, anualmente.
- ▶ Todas las compras de bienes y servicios, superiores a 600 €, deben estar soportadas por un Pedido de Compras, salvo que expresamente esté excepcionada conforme a la Instrucción de Compras: Políticas y Procedimiento.
- ▶ Murallas chinas. Matriz de segregación de funciones en SAP: facturación, tesorería y contabilidad.
- ▶ Los pedidos de compras se aprueban conforme a la matriz de autorizaciones establecida.

- ▶ Centralización en el Departamento de Compras de la homologación y creación de proveedores en el sistema.
- ▶ Los pagos del GRUPO MASMOVIL sólo pueden ser realizados por el CEO, el Director de Finanzas y por la Responsable del Departamento de Tesorería.
- ▶ Lista de personas autorizadas por cada orden de pago, conforme a Matriz de Poderes.
- ▶ *Masterfile* para precios de transferencias.
- ▶ Auditoría Externa de las Cuentas Anuales.
- ▶ Asesoría Fiscal Externa.

Los referidos modelos, junto con otros procedimientos y controles establecidos en la Sociedad, promueven una adecuada gestión de los recursos financieros, en la medida en que los mismos aseguran razonablemente la fiabilidad de la información financiera y el control en el ámbito financiero tesorero.

## 8. ÓRGANOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

El ejercicio del control debido exige la implantación en el GRUPO MASMOVIL de mecanismos de control continuo, así como la designación de órganos de control interno para el seguimiento de los controles implantados y de los eventuales delitos. En este sentido, el GRUPO MASMOVIL cuenta con los siguientes órganos que realizan labores de control y seguimiento:

- ▶ **Consejo de Administración:** el Consejo de Administración de Lorca, detenta la responsabilidad última en materia de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales del GRUPO, habiendo delegado en él los órganos de administración del resto de sociedades de GRUPO MASMOVIL las funciones a este respecto.

Por tanto, el Consejo de Administración de Lorca es el máximo responsable del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales implantado por las sociedades del GRUPO y será informado del seguimiento y la actividad desarrollada en relación con el Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales. Como tal, deberá hacer frente al adecuado cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- aprobar todos los documentos que conforman el Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL y, muy especialmente, el Manual de Prevención de Delitos y el Código Ético del GRUPO MASMOVIL, así como cualquier actualización que se lleve a cabo; y
  - verificar, a la vista de los Informes que anualmente le presente el *Compliance Officer* del GRUPO MASMOVIL, la efectividad del Modelo y aprobar, en su caso, las medidas correctivas necesarias, aplicables a las sociedades del GRUPO o a alguna o varias de ellas, proporcionando los medios que ello requiera para garantizar dicha efectividad.
- ▶ **Comisión de Auditoría y Control:** es un órgano interno permanente, de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, cuyas competencias principales en relación con el cumplimiento de los requerimientos legales y de buen gobierno con la prevención y corrección de conductas ilegales o fraudulentas se encuentran asociadas a la supervisión y gestión de riesgos, así como a la información y riesgos no financieros.
  - ▶ **Comisión de Nombramientos y Retribuciones:** es un órgano interno de carácter informativo y consultivo, que no tiene poderes. Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el estudio, emisión de informes y elaboración de propuestas para el Consejo de Administración, sobre las siguientes materias: (i) Nombramientos, (ii) Remuneraciones y (iii) Responsabilidad Social Corporativa.

- ▶ **Compliance Officer:** el *Compliance Officer*, actúa siempre con autonomía y criterios de independencia. Informa al Consejo de Administración de Lorca, a través de la Comisión de Auditoría y Control de dicha Sociedad. A este respecto, el *Compliance Officer* reporta periódicamente a la Comisión de Auditoría y Control sobre el ejercicio de sus funciones, reguladas en el Estatuto del *Compliance Officer* y Funcionamiento del Canal Ético.

El *Compliance Officer* del GRUPO MASMOVIL promueve e impulsa activamente la difusión y cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y del Código Ético, debiendo realizar, entre otras funciones, de conformidad con el Estatuto del *Compliance Officer* y Funcionamiento del Canal Ético, las siguientes:

- a. Promover una cultura ética en el GRUPO y de cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL y de la normativa que lo integra.
- b. Gestionar el Canal Ético del GRUPO MASMOVIL y llevar a cabo (i) las correspondientes actuaciones de investigación y tramitación de denuncias y (ii) responder a las consultas que le sean trasladadas, en relación con el contenido, la interpretación, la aplicación o el cumplimiento del Código Ético, del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y de las normas que los desarrollen.
- c. Coordinar las labores de difusión y formación del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL, del Código Ético y de las normas que los desarrollen, promoviendo una cultura de cumplimiento normativo y ético en el GRUPO MASMOVIL.
- d. Informar periódicamente al Consejo de Administración de Lorca, a través de la Comisión de Auditoría y Control, cuando sea requerido o a iniciativa propia cuando considere que éstos deben ser informados de manera directa, sobre todo lo relativo al Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO y su Código Ético.
- e. Realizar una verificación periódica del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales, al menos una vez al año, y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, la estructura o la actividad desarrollada, que los hagan necesarios, así como en la legislación que resulte de aplicación.
- f. Elaborar un informe anual de gestión que será elevado al Consejo de Administración de Lorca, en el que se recojan, entre otros extremos, las acciones desarrolladas, mejoras, propuestas, actualizaciones implementadas, medidas acordadas, así como sobre cualquier otro aspecto que se considere relevante en el desempeño de su función.

- g. Establecer las herramientas necesarias para asegurar la constancia y registro de las actuaciones que integran el sistema de *Compliance*.
- h. Adoptar y/o coordinar la adopción de aquellas medidas que estime oportunas para garantizar el adecuado cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL. Entre ellas, en los supuestos que se evidencie la comisión de un hecho irregular por parte de los Representantes o Terceros del GRUPO, este órgano deberá proponer y adoptar las acciones o medidas, incluso resolutorias y promover la reclamación de las responsabilidades que procedan conforme al contrato que les regula.

La persona designada como *Compliance Officer* del GRUPO MASMOVIL trata con la máxima confidencialidad posible toda la información que disponga. Asimismo, en el desempeño de sus funciones, respecto a la supervisión y control del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL, velará por el adecuado cumplimiento de las siguientes responsabilidades:

- Tendrá acceso directo a los órganos de gobierno de las sociedades del GRUPO MASMOVIL, lo que incluye a los miembros del Consejo de Administración de MMI.

Tendrá libre acceso a la documentación, información y lugares de las sociedades del GRUPO MASMOVIL que sean necesarios consultar en el ámbito de sus competencias.

- Podrá requerir el apoyo de cualquier dirección, división, departamento, personal, directivo, administradores, asesor o cualquier persona que mantenga una relación profesional y/o laboral con las sociedades del GRUPO MASMOVIL en el ámbito de una investigación, estando estos obligados a prestarle la ayuda adecuada.
- Contará con los medios adecuados y recursos necesarios para llevar a cabo su labor, incluyendo la gestión de recursos financieros e informáticos adecuada.
- Deberá estar al día en todas las materias que le competen, para lo cual el GRUPO MASMOVIL deberá apoyar (dentro los límites de lo razonable) su asistencia a cursos y conferencias que sean apropiadas a tal fin.
- Estará sometido al deber de confidencialidad y no podrá utilizar la información/documentación recibida para un fin distinto que el de la prevención de riesgos penales y la investigación de incidencias en este ámbito.

- ▶ **Auditoría interna:** De este modo, la Auditoría Interna se constituye como única “tercera línea de defensa” que deberá actuar de manera autónoma e



independiente, en el cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y llevará a cabo la verificación de la existencia de los controles.

- ▶ **Comité de Ética:** es un órgano de apoyo del Compliance Officer que se encarga, principalmente, del conocimiento y resolución, junto con el Compliance Officer, (i) de las denuncias por incumplimiento del Código Ético, del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales o derivadas de algún otro tipo de incumplimiento normativo, recibidas a través del Canal Ético; y (ii) de las investigaciones que se inicien a solicitud del Compliance Officer o del Comité de Ética, debido al conocimiento que éstos tengan de hechos irregulares, en el desarrollo de sus funciones, que pudiesen ser considerados como un incumplimiento de la normativa, antes mencionada.

El Comité de Ética está formado por:

- El Responsable de Recursos Humanos.
  - El Responsable de la Dirección Financiera.
  - El Responsable de la Dirección de Asesoría Jurídica.
  - El Director General del Grupo.
  - Un representante de otras direcciones del GRUPO, que se convocará de manera rotatoria.
- ▶ **Comité de Dirección:** es un órgano encargado asegurarse de que la Política, el Sistema de Gestión de Riesgos Penales y Antisoborno, y sus objetivos se implementan, mantienen y revisan y están alineados con la estrategia de la Organización, así como de informar al Órgano de Gobierno sobre el contenido y funcionamiento del mismo.
  - ▶ **Secretario del Consejo de Administración:** tiene entre sus responsabilidades la de velar por que las actuaciones del Consejo de Administración se ajusten a la normativa aplicable y sean conformes con los estatutos sociales y demás normativa interna.
  - ▶ **Departamento de Asesoría Jurídica:** incluye entre sus funciones la de identificar los riesgos legales inherentes al negocio y proponer las acciones de mejora a acometer.
  - ▶ **Departamento de Finanzas:** garantiza un control y seguimiento presupuestario para que los recursos del Grupo MASMOVIL no se destinen a actividades delictivas, debiendo evitar conductas fraudulentas que perjudiquen a las Haciendas Públicas, a la Seguridad Social y/o a Socios de Negocio.
  - ▶ **Departamento de Recursos Humanos:** entre sus funciones relativas a la prevención de riesgos gestiona los riesgos laborales.
  - ▶ **Departamento de Recursos:** es el encargado de realizar los procesos de diligencia debida de Proveedores y Profesionales del Grupo MASMOVIL.

- ▶ **Departamento de Recursos Humanos:** entre sus funciones relativas a la prevención de riesgos gestiona los riesgos laborales y es el encargado de realizar los procesos de diligencia debida de Empleados.

## 9. NOTIFICACIONES Y ANÁLISIS DE ACTUACIONES SOSPECHOSAS (CANAL ÉTICO)

El Empleado o Representante que tuviere indicios o sospechas de alguna infracción del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y Antisoborno, del Código Ético o de la legalidad, deberá ponerlo inmediatamente de manifiesto ante el *Compliance Officer* a través del canal ético que se ha establecido<sup>6</sup>.

Queda rigurosamente prohibido adoptar medida alguna contra un Empleado que constituya una represalia o cualquier tipo de consecuencia negativa por haber formulado una denuncia de buena fe. Las denuncias deberán estar basadas en criterios de veracidad y proporcionalidad y podrán formalizarse de forma anónima.

La identidad de la persona que comunique una actuación anómala a través del Canal Ético tendrá la consideración de información confidencial y, por ende, no será comunicada al denunciado, garantizando así el *Compliance Officer* la reserva de la identidad del denunciante y la absoluta confidencialidad de las denuncias de las que tuviera conocimiento, salvo que le sea exigida dicha información por una autoridad administrativa o judicial, incluido el Ministerio Fiscal.

El *Compliance Officer* será el responsable de tramitar las denuncias recibidas a través del canal ético, así como tramitar e instruir los expedientes que se inicien como consecuencia de las denuncias, junto con el Comité de Ética, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto del *Compliance Officer* y Funcionamiento del Canal Ético. El Comité de Ética actúa como un órgano interno de apoyo de la gestión del *Compliance Officer*.

Las personas que efectúen una comunicación a través del Canal Ético deberán garantizar que los datos personales proporcionados son verdaderos, exactos, completos y actualizados.

Los usuarios del Canal Ético podrán en cualquier momento ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición respecto de sus datos personales mediante comunicación escrita dirigida al domicilio social del GRUPO MASMOVIL, acompañando una fotocopia de su DNI e indicando el derecho concreto que desean ejercitar.

El GRUPO MASMOVIL colaborará y cooperará con las autoridades administrativas y judiciales, así como con el Ministerio Fiscal, en relación con cualquier actuación seguida por aquéllas que tenga vinculación con la actividad desarrollada por las sociedades del GRUPO o por alguno de sus miembros. Asimismo, atenderá con la máxima diligencia cualquier requerimiento que le realicen las citadas autoridades en relación con

---

<sup>6</sup> El canal ético del GRUPO MASMOVIL se regula en el Código Ético, así como en el Estatuto del *Compliance Officer* y Funcionamiento del Canal Ético.

actuaciones que se sigan frente a cualquiera de las sociedades del GRUPO MASMOVIL o por cualquier otro motivo.

## 10. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO – CODIGO ETICO

En el supuesto de que el informe final emitido concluya que un Empleado ha cometido alguna irregularidad o acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código Ético, del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales o de la normativa que los desarrolla, el *Compliance Officer* remitirá informe a la Dirección de Recursos Humanos para que aplique las medidas disciplinarias oportunas, de cuya adopción y contenido esta Dirección deberá informar al Comité de Ética y al *Compliance Officer*.

Si se tratara de una irregularidad o acto contrario a la legalidad cometido por algún miembro del Consejo de Administración, el *Compliance Officer* remitirá informe final al Presidente y al Secretario del Consejo de Administración de MMI, para la aplicación de las medidas que correspondan, de cuya adopción y contenido se informará al Comité de Ética y al *Compliance Officer*.

Si como resultado de la investigación interna, hubiera que adoptar medidas no disciplinarias ajenas al Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y Antisoborno, el *Compliance Officer* remitirá informe al Director de Asesoría Jurídica a fin de que éste inicie las actuaciones legales que considere pertinentes en cada caso. El Director de Asesoría Jurídica deberá informar al Comité de Ética y el *Compliance Officer* de las medidas tomadas.

En los supuestos en que se evidencie la comisión de un hecho irregular por parte de los Representantes o Terceros de las sociedades del GRUPO, el *Compliance Officer* remitirá informe y propuesta de actuación correspondiente al Director de Asesoría Jurídica, para que éste adopte, conforme a sus competencias, las acciones o medidas, incluso contractuales que correspondan y promueva la reclamación de las responsabilidades que procedan conforme al contrato que les regula. Esta Dirección deberá informar al Comité de Ética y al *Compliance Officer* de las acciones ejecutadas.

Si en las conclusiones del informe final emitido se indicase que se trata de un hecho delictivo, el *Compliance Officer* deberá remitir informe al Consejo de Administración de MMI, que decidirá con base en el mismo, la decisión a adoptar y las medidas a ejecutar, incluyendo la adopción de medidas disciplinarias y/o legales, así como la posible comunicación a las autoridades judiciales competentes.

Las sanciones que, en su caso, pudieran aplicarse serán proporcionales a la violación de las normas detectadas, de acuerdo con la normativa laboral y el convenio colectivo aplicable, en función de los siguientes criterios:

- ▶ Gravedad de la violación de la norma y daño potencial/efectivo.
- ▶ Tipo de relación que mantiene el sujeto infractor con la sociedad del GRUPO MASMOVIL y disciplina aplicable.
- ▶ Puesto de trabajo y nivel profesional del Empleado.

- ▶ Perjuicio sufrido por la sociedad o sociedades del GRUPO MASMOVIL o por un tercero.
- ▶ Posible repercusión mediática y social que pueda tener en el GRUPO.

El régimen disciplinario se aplicará de conformidad con lo establecido en la legislación laboral y el convenio colectivo aplicable al Empleado en concreto.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de que los comportamientos ilícitos puedan ser remitidos a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de delito.

## 11. SUPERVISIÓN, SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN

La supervisión, seguimiento y verificación del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales y Antisoborno es uno de los requisitos esenciales con el fin de dotarlo de contenido, vigencia y utilidad.

Así, los modelos de organización y gestión requieren en todo caso una verificación periódica de su contenido y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la normativa aplicable, en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

Siguiendo tales indicaciones, el Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales establecido en el GRUPO MASMOVIL es objeto de verificaciones periódicas, a fin de comprobar la eficacia de los controles existentes, así como la evolución de los mismos, de forma que el GRUPO MASMOVIL disponga en todo momento de una visión general que le permita tomar todas las acciones necesarias para su adecuación y eficacia.

A este respecto, la elaboración de un Informe de Riesgos Penales por direcciones y departamentos del GRUPO y su actualización siempre que sea necesario, se configura también como un mecanismo necesario para la adecuada supervisión y seguimiento del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL, al permitir:

- ▶ una revisión periódica de los riesgos penales que potencialmente podrían afectar al GRUPO;
- ▶ la concreción de los mecanismos de prevención existentes para mitigar dichos riesgos en cada dirección o departamento del GRUPO; y
- ▶ fijar las medidas correctivas necesarias para que dichos controles sean realmente efectivos o, en su caso, introducir otros nuevos.

A continuación, se detalla el proceso de supervisión y seguimiento del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL:

### 11.1 Supervisión

El *Compliance Officer* establecerá las medidas de revisión y control, de común acuerdo con las direcciones implicadas, a los efectos de verificar que las actividades del GRUPO se desarrollen de acuerdo con las políticas y procedimientos del presente Modelo.

El *Compliance Officer* se reunirá con los responsables de las direcciones y departamentos, al menos, una vez cada seis meses, con el objeto de ser informado sobre la evolución del Modelo en todos aquellos aspectos relacionados con los riesgos penales y controles que afecten a estas direcciones y departamentos.

## 11.2 Seguimiento

El seguimiento del Modelo comprende especialmente las modificaciones necesarias cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la normativa, en la organización, en la estructura de control, en la actividad desarrollada, o incluso modificaciones legislativas que hagan necesarias adaptaciones en orden a asegurar su correcto funcionamiento. Para ello, el GRUPO MASMOVIL desarrolla revisiones periódicas específicas, detectando los posibles fallos y recomendando los correspondientes cambios y mejoras.

Esta tarea de seguimiento corresponde al *Compliance Officer* del GRUPO MASMOVIL con la asistencia, en su caso, de asesoramiento externo.

Adicionalmente, deberá establecer:

- ▶ un procedimiento para el control y custodia de los documentos y registros generados en el proceso de verificación y seguimiento; y
- ▶ un procedimiento para el control y custodia de documentos integrantes del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL (Informe de Riesgos Penales del GRUPO, Sistema Disciplinario, Canal de Denuncias, entre otros).

## 11.3 Verificación

El proceso de verificación es el procedimiento definido para evaluar la efectividad del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL al final de cada ejercicio, que incluye cualquier incidencia o deficiencia material que afecte al mismo.

En consecuencia, anualmente, el *Compliance Officer* del GRUPO MASMOVIL elaborará y presentará al Consejo de Administración de LORCA, a través de la Comisión de Auditoría y Control, un Informe en el que pondrá de manifiesto:

- Las acciones desarrolladas, mejoras, propuestas, actualizaciones implementadas, medidas acordadas, así como sobre cualquier otro aspecto que se considere relevante en el desempeño de su función.
- Su opinión sobre la suficiencia y efectividad de las políticas o procedimientos existentes para gestionar y prevenir los riesgos penales identificados en el GRUPO y de los actuales mecanismos de supervisión y seguimiento del Modelo.
- Las recomendaciones que considere oportunas para mejorar las deficiencias detectadas, si es que existen.



- La propuesta de un plan de acción anual que contenga las actividades y medidas que en materia de prevención de riesgos penales estime ejecutar en dicho período.

Adicionalmente, dicho órgano podrá encargar a un asesor externo especializado la elaboración de un Informe de verificación sobre la eficacia operativa de los mecanismos de control en las sociedades del GRUPO MASMOVIL.

## 12. ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN

El Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL genera evidencias que permiten el adecuado desarrollo, seguimiento y supervisión del propio Modelo, así como acreditar que el mismo funciona efectivamente y se encuentra sometido a un proceso de mejora continua.

Con este objetivo, el *Compliance Officer* del GRUPO MASMOVIL será el responsable de identificar, recopilar, estandarizar y garantizar la custodia de los documentos que reflejen la aplicación efectiva y eficaz de los mecanismos de prevención de riesgos penales en cada sociedad del GRUPO.

Toda la documentación generada a este respecto deberá conservarse durante un período mínimo de diez años.

### 13. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN – CODIGO ETICO

Un elemento esencial para la adecuada implementación del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales es su difusión, así como la del Manual y documentos que lo componen. En este sentido, debe quedar constancia de que los Empleados y Representantes de las sociedades del GRUPO MASMOVIL, han recibido formación y han aceptado expresamente el Código Ético y el Manual de Prevención de Delitos del GRUPO MASMOVIL, junto con los Apéndices I y II, correspondientes, a los efectos de que puedan asumirlos en su labor profesional. Este Modelo se configura como un proyecto dinámico sujeto a todos los cambios y mejoras que sean necesarios para alcanzar su fin.

Así, la implantación de las medidas de control recogidas en este Manual debe ir acompañada de la difusión adecuada del mismo y de su explicación a los Empleados y Representantes del GRUPO MASMOVIL. Se ha de enfatizar la importancia de su cumplimiento y la asunción por parte del GRUPO MASMOVIL de principios de actuación tendentes a evitar la comisión de ilícitos.

A tal efecto, el GRUPO MASMOVIL ha adoptado las siguientes medidas de difusión y formación:

- ▶ El GRUPO MASMOVIL ha desarrollado de esta forma, un plan específico de formación en materia de prevención de delitos destinado a todos sus Empleados y Representantes. Este plan de formación será gestionado por el *Compliance Officer* en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos.
- ▶ La asistencia a los cursos de formación en materia de prevención de delitos será obligatoria debiendo dejar los Empleados, y los Representantes, cuando corresponda, constancia por escrito de su asistencia y realizar un *test* de evaluación de los conocimientos adquiridos.
- ▶ Se insistirá en los planes de formación en el conocimiento por parte de los Empleados y Representantes del Código ético.
- ▶ La formación podrá ser presencial u *on-line* y se adaptará a los horarios laborales de los Empleados con el fin de que no interfiera en el desarrollo normal de su labor profesional.

#### 14. SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN DE LA APLICACIÓN DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS PENALES DEL GRUPO MASMOVIL

El presente Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL tiene su aplicación práctica en el cumplimiento de la normativa interna –códigos, manuales, procedimientos, etc.– que las sociedades del GRUPO han aprobado para que las actividades profesionales se lleven a cabo con el rigor y calidad adecuados y, en todo caso, en estricto cumplimiento de la legislación vigente. Por lo tanto, el control y supervisión del cumplimiento de dicha normativa debe tener como consecuencia una aplicación adecuada del Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL.

El *Compliance Officer* del GRUPO MASMOVIL establecerá las medidas de revisión y control, de común acuerdo con las direcciones implicadas, a los efectos de verificar que las actividades del GRUPO se desarrollen de acuerdo con las políticas y procedimientos del presente Modelo de Organización y Gestión de Riesgos Penales del GRUPO MASMOVIL. A tal fin, el *Compliance Officer* mantendrá reuniones periódicas con los responsables de cada departamento o Dirección para evaluar el cumplimiento del Modelo por parte de ellos y la necesidad, en su caso, de adoptar medidas nuevas o corregir las existentes.

Por último, y como parte del citado Modelo, el *Compliance Officer* del GRUPO MASMOVIL elaborará un Informe Anual de Cumplimiento en el que se valorará si las políticas o procedimientos existentes son adecuados para gestionar y prevenir los riesgos identificados en el GRUPO. Dicho Informe se elevará al Consejo de Administración de MMI.

## 15. APROBACIÓN

El Consejo de Administración de Lorca, detenta la responsabilidad última en materia de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales del GRUPO, habiendo delegado en él los órganos de administración del resto de sociedades de GRUPO MASMOVIL las funciones a este respecto.

El presente Manual de Prevención de Delitos del GRUPO MASMOVIL fue aprobado en primera instancia por el Consejo de Administración de Masmovil Ibercom, S.A., con alcance para todas las sociedades del GRUPO MASMOVIL en fecha 18 de diciembre de 2019. Se modificó por primera vez el 27 de febrero de 2020. La versión actualmente en vigor fue aprobada por el Consejo de Administración de Lorca el 29 de septiembre de 2022.

El *Compliance Officer* del GRUPO MASMOVIL, podrá proponer al Consejo de Administración de Lorca las modificaciones del Modelo que considere necesarias para asegurar su efectivo y eficaz cumplimiento con el propósito de minimizar el riesgo de comisión de ilícitos penales en las sociedades del GRUPO.