



Protocolo de Prevención y Detección de Delitos Shuttle Truck

Abril 2025

Contenido	Página
1. Objetivo del Protocolo.....	2
2. Objetivo del Modelo de Prevención y Detección de Delitos.....	4
3. Principios de actuación.....	4
4. Contexto de la organización	6
5. Bases del Modelo de Prevención y Detección de Delitos.	7
6. Alcance.....	9
7. Controles Generales de Prevención y Detección de Delitos.	10
7.1 Código de Conducta.	11
7.2. Matriz de Riesgos Penales: Identificación de las actividades en cuyo ámbito pueden cometerse delitos que deriven en responsabilidad penal de la persona jurídica.	12
7.3. Órgano Responsable de Cumplimiento Penal.....	13
7.4. Protocolos y procedimientos que concretan el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica.....	17
7.5. Modelo de gestión de los recursos financieros.	17
7.6. Plan de Supervisión: Verificación periódica del Modelo.	16
7.7. Formación específica sobre el Modelo.	18
7.8. Canal de Denuncias: Obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al Comité encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del Modelo de Prevención y Detección de Delitos	19
7.9. Sistema disciplinario.....	20

1. Objetivo del Protocolo.

El presente Protocolo de Prevención y Respuesta ante Delitos tiene como finalidad, conforme a lo prevenido en el art. 31. Bis del Código Penal, establecer un sistema de prevención de delitos a través de actuaciones y controles a implantar por parte de Shuttle Truck Logística, S.L., (en adelante, “**Shuttle Truck**”, “**ST**” o “**la Organización**”), de forma que el riesgo de comisión se reduzca y en todo caso se adopten las medidas necesarias de colaboración con las autoridades competentes y para mitigar posibles perjuicios.

Los procedimientos establecidos en el presente documento son de obligado cumplimiento, y tienen la máxima jerarquía en la normativa de la Organización, puesto que materializan la clara oposición de los diferentes órganos de dirección a que la Organización pueda beneficiarse a través de comportamientos no éticos y mucho menos delictivos.

Con esta disposición, la Dirección de la Organización y sus Órganos de Administración de ST velarán por la aplicación del Manual, dotando a aquellos órganos y personas, a los que en el mismo se les asignen funciones en esta materia, de la autoridad y medios suficientes para cumplir con sus cometidos.

El objetivo del presente Protocolo es describir la operativa de la Organización en el control y la prevención de aquellas operaciones y/o actuaciones que puedan conllevar la responsabilidad penal de la persona jurídica o bien que puedan suponer la imposición de alguna de las penas accesorias previstas en el Código Penal.

En la configuración del presente Protocolo se ha tenido en consideración la siguiente normativa de referencia, además de la Jurisprudencia en materia de cumplimiento normativo:

- Código Penal tras la reforma operada por: (i) Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio; (ii) la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo; y (iii) Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, para transponer Directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero y de terrorismo, y abordar cuestiones de índole internacional.
- Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, sobre la responsabilidad penal de las

personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal.

2. Objetivo del Modelo de Prevención y Detección de Delitos.

Con el objetivo de mitigar en lo posible el riesgo de comisión de delitos se ha procedido a:

- a) Identificar los riesgos de imputación penal en cada área de negocio.
- b) Relacionar sistemáticamente los procedimientos implantados en la Sociedad que previenen la comisión, en el seno de su estructura, de los delitos identificados.
- c) Aprobar un Modelo de Prevención y Detección de Delitos (en adelante, el “Modelo” o el “MPDD”) integrado por una serie de elementos, políticas, normas internas y controles.

El Modelo se ha elaborado considerando el tamaño y la estructura de la Organización, así como la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades. La finalidad de este Modelo es transmitir a todos los administradores, directivos y empleados (en adelante, “Personas Sujetas”), así como a terceros que se relacionen con la Sociedad, su rotundo compromiso de vigilancia y sanción de cualquier conducta ilícita, tanto penal como de cualquier otra índole, así como mantener mecanismos de comunicación y concienciación a toda la organización, con el objeto de promover una cultura empresarial ética y de absoluto cumplimiento de la legalidad.

3. Principios de actuación.

Los principios de actuación que rigen el Modelo son:

- a) Integrar y coordinar el conjunto de actuaciones dirigidas a prevenir, detectar y actuar ante la posible comisión de actos ilícitos.
- b) Crear un ambiente de total transparencia mediante la implantación de canales internos adecuados que favorezcan la comunicación inmediata de posibles irregularidades, entre los que se encuentra el Canal de Denuncias, a través del cual, cualquier Persona Sujeta o tercero que tenga conocimiento de un incumplimiento de la normativa interna aplicable, o de cualquier acto ilícito cometido en el seno de la Sociedad, lo podrá comunicar con plenas garantías de confidencialidad y sin temor a sufrir ninguna represalia.
- c) Actuar al amparo de la legislación vigente, y en concreto, de conformidad con lo establecido por la normativa interna aplicable.

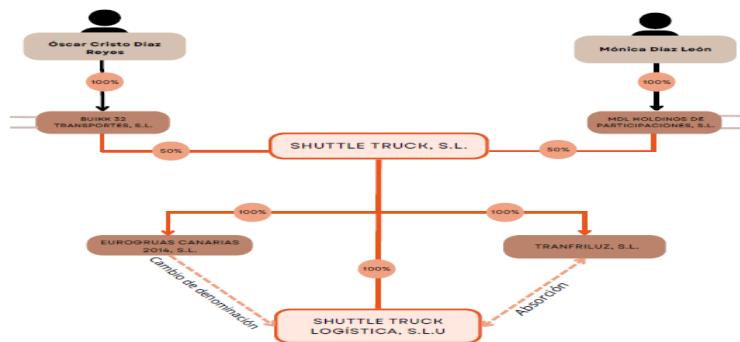
- d) Establecer acciones de formación o cualquier otro método que resulte adecuado, con el fin de promover una cultura empresarial ética y de cumplimiento.
- e) Implementar y desarrollar sistemas de control interno efectivos para la prevención y detección de actuaciones ilícitas o que sean contrarias a lo previsto en la normativa interna aplicable.
- f) Llevar a cabo una supervisión periódica de los sistemas de control interno implementados.
- g) Elaborar informes sobre la actuación del Órgano Responsable de Cumplimiento Penal y el funcionamiento del propio Modelo con las recomendaciones y actualizaciones que se consideren adecuadas para su elevación al Órgano de Administración.
- h) Asegurarse de que el Órgano Responsable de Cumplimiento Penal dispone de los medios materiales y humanos necesarios para llevar a cabo de forma eficaz las funciones que tiene encomendadas.
- i) Investigar las denuncias de presuntos actos y conductas irregulares, garantizando la confidencialidad del denunciante y los derechos de las personas investigadas, aplicando cuando corresponda, de forma justa, no discriminatoria y proporcional, las sanciones oportunas de acuerdo con la legislación aplicable.
- j) Prestar toda la asistencia y cooperación que puedan requerir los órganos judiciales y administrativos o las instituciones y organismos competentes, nacionales o internacionales, para la investigación de hechos presuntamente delictivos, fraudulentos o de otro modo irregulares que hayan podido ser cometidos por las Personas Sujetas.

4. Contexto de la organización

La entidad Shuttle Truck, S.L. que desarrolla su actividad en sector de la construcción (publica y privada) y talleres (mantenimiento de vehículos) en la Isla de Gran Canaria.

Para el desarrollo de su actividad, ST cuenta con una media de 90 trabajadores, siendo su principal actividad la de construcción, participando en el sector público espacialmente en movimiento de tierras y como subcontrata, si bien, acaba de obtener la habilitación para contratar directamente con administraciones públicas. Así mismo, desarrolla la actividad de taller dando servicio para el mantenimiento de la flota de Shuttle Truck Logística – si bien las instalaciones no son propiedad de ST, éstas no dispone de autorización administrativa, informándose que están actualmente gestionándose-. Cuenta con centros de trabajo en Gran Canaria (Jinámar y Urbanización la Cazuela), si bien también disponen de dentro itinerantes con ocasión de las obras asignadas a las que deben desplazarse los trabajadores. Los talleres están ubicados en Ojos de Garza y un mecánico en Tenerife.

ST participa el 100% del capital social de STL, estando configurada la vinculación de las mercantiles y sus órganos sociales del siguiente modo:



Asimismo, estructura departamental propia de ST se circunscribe a: (i) Dirección General, (ii) Dpto RRHH y Jurídico (cuya responsable está adscrita a STL (iii) Dpto Financiero y administración (iv) Taller (v) División de Construcción.

Los departamentos RRHH/JCO, y financiero de ST tmabién dan soporte a STL.

Si bien dentro de su organigrama se identifica a un Director de Auditoría Operacional, sus funciones realmente son de apoyo a la Dirección General y nexo con los departamentos de ambas mercantiles.

Adicionalmente, la funciones de Marketing e IT estan externalizadas con empresas vinculadas al órgano de Adminsitración, B2Bit y MON.

Por tanto, el análisis realizado refleja la realidad actual de STL, sin perjuicio que las presentes conclusiones deban ser adaptadas revisadas en atención a la futura realidad jurídica de la Organización.

5. Bases del Modelo de Prevención y Detección de Delitos.

El MPDD de la Organización se basa en el análisis de los posibles riesgos penales que pueden afectarle, junto con el conjunto de los procedimientos y controles existentes destinados a prevenir, detectar y sancionar la comisión de tales ilícitos penales.

El Modelo está formado por los siguientes elementos principales:

1) Código de Conducta: El Código de Conducta es aplicable a todas las Personas Sujetas y constituye su compromiso con los principios empresariales éticos que deben regir en todos los ámbitos de actuación, estableciendo los principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de las Personas Sujetas al mismo.

2) Evaluación de riesgos y medidas de vigilancia y control: Con base en una evaluación previa de los riesgos penales, la organización tiene implementados controles para prevenir la comisión de los delitos identificados o reducir de forma significativa el riesgo de su comisión. A este respecto, las entidades del grupo adscritas al presente

Modelo, han realizado una Matriz de Riesgos y una Matriz de Controles específicos que los mitigan.

3) Órgano Responsable de Cumplimiento Penal: El Órgano Responsable de Cumplimiento Penal es un órgano dependiente del Órgano de Administración de la Sociedad, con poderes autónomos de iniciativa y control sobre todas las áreas de actividad de la Organización, a fin de posibilitarle el diseño, desarrollo, implementación, evaluación, mantenimiento, revisión y mejora del MPDD.

El Órgano Responsable de Cumplimiento Penal está integrado por:

- Presidente: Paz Amil Romero
- Secretario: Javier Benítez Herrera
- Vocal: Gregorio Carretero Díaz

4) Protocolos y procedimientos que concretan el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica: La organización cuenta con procedimientos que garantizan el seguimiento en el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, tanto en las decisiones tomadas por el Órgano de Administración como por parte de los directivos.

5) Modelo de gestión de los recursos financieros: la organización dispone de modelos de gestión dirigidos a impedir la comisión de los delitos, destinando recursos específicos a la implementación del Modelo, así como mediante la implementación de controles financieros en los diferentes procesos de la Sociedad.

6) Plan de Supervisión: La eficacia del Modelo es verificada periódicamente, garantizando la efectividad de las medidas de control implementadas. En dicho contexto, el Órgano Responsable de Cumplimiento Penal realiza una supervisión del Modelo de acuerdo con lo establecido en el Plan de Supervisión.

7) Formación: La Organización promueve la debida formación de las Personas Sujetas para el conocimiento de sus principios éticos, así como los deberes y principios de actuación derivados del MPDD tendentes a evitar la comisión de delitos.

8) Canal de Denuncias: La organización dispone de un Canal de Denuncias conforme a las previsiones y requisitos establecidos en la Ley 2/2023, a través del que se garantiza que cualquier empleado que tenga conocimiento de un incumplimiento de la legalidad, del Código de Conducta o de la normativa interna aplicable, o de cualquier acto ilícito cometido en la Sociedad, pueda comunicarlo con plenas garantías y sin temor a sufrir ninguna represalia.

La gestión del Canal de Denuncias es totalmente confidencial y está encomendada al Órgano Responsable de Cumplimiento Penal. El Canal de Denuncias se rige por su propio Reglamento.

9) Sistema disciplinario: A fin de garantizar la efectividad del Modelo, la organización sancionará los incumplimientos de este de acuerdo con la legislación vigente, el régimen disciplinario de la Sociedad y el Convenio Colectivo de aplicación.

6. Alcance.

El Modelo es aplicable de forma general, transversal y extensiva a la totalidad de las actividades desarrolladas por ST. En particular, el alcance del Modelo cubre:

- Todos los procesos de negocio involucrados en los servicios prestados por la Organización.
 - Todos los procesos internos y transversales necesarios para el correcto funcionamiento de la organización.
- a) Todas las actividades desarrolladas por aquellas personas que ostenten facultades de representación y/o que de hecho o formalmente tengan facultades de administración en la Organización.
 - b) La actividad desarrollada por las Personas Sujetas en el seno de la Sociedad o en nombre de ésta.
- En aquellas UTES o entidades de asociación o colaboración constituidas con otras empresas, regirá de manera directa el presente Manual en lo que respecta a los empleados de ST que desarrollen su labor en la misma, sin perjuicio de que se obtenga la debida adhesión al Código Ético y de Conducta de GRUPO SHUTTLE TRUCK por parte de las mencionadas empresas.

Los restantes empleados, si fuera el caso, estarán sujetos al presente Manual, a menos que entre las personas jurídicas intervinientes se acuerde y documente su sujeción al sistema de prevención y respuesta de sus respectivas Organizaciones.

El presente Protocolo ha de ser gestionado exclusivamente por el Órgano Responsable de Cumplimiento Penal, quién deberá asegurarse de mantenerlo permanentemente actualizado y de velar porque todas las normas descritas en el mismo sean conocidas y respetadas por aquellos a los que les afecten, en función de las actividades profesionales que desempeñen.

7. Controles Generales de Prevención y Detección de Delitos.

ST es consciente de la dificultad que supone implementar controles infalibles o inquebrantables en toda organización, donde confluyen numerosas relaciones jurídicas inter privados. No obstante, al objeto de dotar de consistencia al Modelo y alcanzar un nivel de seguridad razonable, se han implantado controles distinguiendo entre aquellos que son generales y afectan a toda la organización en su conjunto, con impacto en la prevención de cualquier tipo de comportamiento delictivo, y aquellos otros controles que contribuyen a la prevención o disminución del riesgo de comisión de determinados delitos específicos.

A continuación, se identifican y describen las medidas y controles generales cuya implantación contribuye a la prevención o mitigación del riesgo de que se cometa por la Sociedad cualquiera de los delitos que pueden derivar en una posible responsabilidad penal para la organización. Estos elementos se encuentran contemplados en el artículo 31 bis del Código Penal:

“5. Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1.º del apartado 2 y el apartado anterior deberán cumplir los siguientes requisitos:

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.”

7.1 Código de Conducta.

El Código de Conducta de GRUPO SHUTTLE TRUCK recoge los valores, principios y pautas de comportamiento que aplican a las Personas Sujetas en el ejercicio de su actividad profesional.

Todos las Personas Sujetas se rigen por lo establecido en dicho Código, el cual es concebido como un conjunto de normas propias que definen la cultura corporativa de la Sociedad.

En este sentido, el Código de Conducta constituye una herramienta accesible de referencia, que sirve para orientar y guiar las acciones de todas las Personas Sujetas en el desempeño de sus funciones, configurándose como la norma básica que debe regir el comportamiento y la actividad de la organización.

A continuación, se enumeran de modo no exhaustivo, algunas de las pautas generales de conducta reguladas en el Código de Ético/Conducta:

- Cumplimiento legislación y normativa aplicable
- Lucha contra la corrupción
- Prevención de blanqueo de capitales y financiación al terrorismo
- Cumplimiento de la normativa contable y financiera
- Cumplimiento de la normativa tributaria y fiscal
- Protección de datos personales e información confidencial
- Propiedad intelectual e industrial
- Defensa de la competencia
- Situaciones de conflicto de interés
- Respeto al medio ambiente
- Sobornos, comisiones, agasajos, regalos

- Gastos de representación y otros
- Igualdad de oportunidad y no discriminación
- Imagen y reputación corporativa
- Seguridad y salud en el trabajo

Todas las Personas Sujetas tienen la obligación de cumplir con el Código de Conducta, integrarlo en el ejercicio de su actividad, fomentar su difusión, así como el deber de denunciar cualquier incumplimiento de este del que tengan conocimiento o sospecha, a través de los canales establecidos a tal efecto cuya información se adjunta en el Código.

Asimismo, en el Código de Conducta se informa sobre la posibilidad de aplicar un régimen disciplinario en caso de incumplimiento del mismo o las disposiciones del MPDD.

El Código de Conducta es comunicado a todas las Personas Sujetas, quienes deben confirmar su lectura y adhesión al mismo.

7.2. Matriz de Riesgos Penales: Identificación de las actividades en cuyo ámbito pueden cometerse delitos que deriven en responsabilidad penal de la persona jurídica.

Al objeto de poder llevar a cabo una completa labor de supervisión y control sobre todas las actividades de ST, se ha elaborado un Matriz de Riesgos Penales donde se identifican todas las actividades en cuyo ámbito pueden cometerse actuaciones delictivas y, por ende, generarse una posible responsabilidad penal para la Sociedad.

Concretamente, para la elaboración de la Matriz de Riesgos Penales, se ha llegado a unos valores de probabilidad de comisión de delitos que permiten a ST (sin perjuicio de que el resto del entidades del grupo deban disponer de su propia matriz de Riesgos Penales) identificar las áreas más sensibles, pudiendo, en consecuencia, instaurar todos los controles y procedimientos tendentes a reducir al mínimo el riesgo de concurrencia.

Adicionalmente, además de contemplar los delitos cuya comisión puede generar una posible responsabilidad penal para la persona jurídica, también se han incluido en la Matriz de Riesgos otros delitos, que, si bien no generan responsabilidad penal para la persona jurídica, su comisión podría afectar a la Sociedad por las posibles consecuencias jurídicas contenidas en el artículo 129 del Código Penal.

Como conclusión de dicho análisis, a la fecha del presente Protocolo la valoración de riesgos de ST ha dado como resultado la Matriz de Riesgos Penales que incluye los delitos

susceptibles de atraer la responsabilidad penal por razón de las actividades sensibles que desarrolla en el marco de su objeto social, siendo éstos los siguientes (riesgo inherente o potencial):

Orden	Delito	Riesgo
1º	Delito de construcción, edificación o urbanización ilegal	3,43
2º	Delito de Riesgos provocados por explosivos	2,78
3º	Delito contra el medio ambiente	2,44
4º	Delito contra los derechos de los trabajadores	2,01
5º	Delito de corrupción en los negocios	1,85
6º	Delito de acoso	1,85
7º	Delito contra la integridad moral	1,85
8º	Delito de tráfico de influencias	1,85
9º	Delito contra la propiedad intelectual e industrial	1,80
10º	Delito de alteración de precios en subastas y concursos públicos	1,77
11º	Delito contra la Hacienda Pública y Seguridad Social	1,74
12º	Delito de cohecho	1,61
13º	Delito de estafa	1,50
14º	Delito de insolvencias punibles: alzamientos de bienes y concurso punible	1,46
15º	Delito contra el mercado y los consumidores	1,44
16º	Delito contra la intimidad y acceso no autorizado	1,37
17º	Delito de frustración de la ejecución	1,18
18º	Delito de blanqueo de capitales	1,04

Se acompaña la mencionada Matriz de Riesgos Penales como **Anexo 1** del presente Protocolo.

7.3. Órgano Responsable de Cumplimiento Penal.

STL cuenta con un Órgano Responsable de Cumplimiento Penal nombrado por el Órgano de Administración, adecuado a su tamaño y estructura. Dicho Órgano cuenta con las necesarias facultades de autonomía y control sobre todas las áreas de ST.

Las principales responsabilidades, la estructura y el funcionamiento del Órgano se describen los principales aspectos en relación con dicho Órgano:

- **Configuración del Órgano:**

ST ha optado por la configuración de un Órgano colegiado está integrado por:

- Presidente: Paz Amil Romero
- Secretario: Javier Benítez Herrera
- Vocal: Gregorio Carretero Díaz

Competencias:

El “Órgano Responsable de Cumplimiento” es el encargado de la supervisión, control y evaluación del correcto funcionamiento del MPDD del ST y, en concreto, tiene atribuidas las siguientes competencias y responsabilidades:

- Supervisar, controlar, fiscalizar y evaluar el funcionamiento global del MPDD, incluyéndose la verificación de la efectiva existencia, implementación y eficacia de los requisitos generales del Modelo.
- Llevar a cabo un Plan anual de control, supervisión y evaluación del Modelo, monitorizando los riesgos penales identificados y el funcionamiento de los controles implementados, promoviendo al efecto cuantas acciones de actualización, subsanación resulten necesarias.
- Asegurar que la matriz de riesgos y la matriz de controles incluidas en su alcance de supervisión se mantienen actualizados, identificando y valorando debidamente las actividades que puedan dar lugar al cumplimiento de la legislación penal y los controles relacionados a las mismas.
- Revisar el contenido de las políticas de ST el objetivo de proponer al Órgano de Administración respectivos las modificaciones y actualizaciones que considere necesarias.
- Verificar que se hayan establecido e implementado los procedimientos y actividades de control suficientes y necesarias para la mitigación de los riesgos de incumplimiento identificados dentro del Plan anual de control y proponer las eventuales debilidades de control o aspectos de mejora.
- Asegurar la adecuada gestión y funcionamiento del sistema de comunicación de incumplimientos de la organización (Canal de Denuncias), especialmente en referencia con la tramitación de las denuncias que tengan transcendencia penal, de las cuales tendrá que tener completo conocimiento y relevancia en la gestión.
- Para casos de especial relevancia, ejercer las funciones de investigación, tramitación, instrucción y eventual propuesta colegiada de sanción en relación con conductas contrarias al Código de Conducta, y en todo caso si son constitutivas de una posible infracción penal.

- Verificar la efectiva existencia y eficacia de un sistema disciplinario que prevenga y sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas y normas establecidas en materia de Cumplimiento Penal.
- Validar la coherencia del modelo de gestión de los recursos financieros.
- Promover la efectiva comunicación a todo el personal de los controles previstos en el MPDD que les resulten aplicables, así como sus eventuales modificaciones o actualizaciones, y de la necesidad de su observancia como a los responsables de control de los controles cuya supervisión les ha sido encomendada.
- Garantizar una adecuada formación y divulgación al conjunto de la organización sobre la relevancia e importancia de la estrategia de Cumplimiento Penal y del Modelo dentro de la cultura corporativa de GRUPO SHUTTLE TRUCK.
- Gestionar y mantener los mecanismos de *reporting* establecidos entre las distintas áreas y responsables involucrados en el Modelo.
- Informar periódicamente al órgano de Administración de ST, sobre los resultados de las evaluaciones del Modelo y sobre las actividades llevadas a cabo para su control y mitigación, emitiendo los informes correspondientes, según se establezca por el Plan de Supervisión del Modelo de Prevención y Detección de delitos.
- Mantener reuniones/revisiones internas periódicas, con el objetivo de realizar un seguimiento del Modelo, así como de las medidas a implantar para la actualización y mejora del mismo.
- Dar soporte y/ asesorar a los Órganos de Gobierno y a la Alta Dirección en el proceso de toma de decisiones ante la posibilidad de incurrir en potenciales incumplimientos en materia de compliance penal.
- Promover la efectiva comunicación a todo personal de las principales obligaciones en materia de compliance penal que debe cumplir ST.
- Mantenerse actualizado acerca de las principales novedades normativas de aplicación a STL.
- Delegar eventuales funciones de ejecución del Plan de Supervisión (evaluaciones de riesgos, testeos de controles, etc.) a las áreas, personas o funciones identificadas para llevar a cabo dichas tareas, manteniendo siempre la responsabilidad última sobre las actividades y los resultados identificados, y evaluar la información reportada

periódicamente (o de manera extraordinaria) por las áreas a las que se han delegado funciones dentro del Modelo.

- Gestionar un archivo de evidencias documentales que permita acreditar el efectivo ejercicio de control y supervisión del Modelo de Prevención y Detección de Delitos de manera continuada en el tiempo, manteniendo un registro actualizado de los controles que forman parte de dicho Modelo, de los informes elaborados por auditores externos o internos que puedan tener relación con el funcionamiento del Modelo, de los eventuales expedientes sobre incumplimientos detectados y de las medidas adoptadas para su corrección, etc.
- Revisar y certificar el Modelo de Prevención y Detección de Delitos.

▪ **Características:**

a) Autonomía e independencia:

- Facultades y capacidades de inspección y control.
- Capacidad de decisión respecto a las atribuciones propias del Órgano Responsable de Cumplimiento Penal.
- Ausencia de conflictos de interés.
- Dotación de recursos suficientes y adecuados para el desarrollo de sus funciones.
- Tendrán garantías suficientes para poder desarrollar su trabajo y ejercer sus funciones en esta materia sin miedo a represalias.

b) Continuidad:

- En la supervisión, implantación y comprobación del cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos.
- En el control y seguimiento de la efectividad de las políticas y procedimientos de prevención de delitos.

c) Experiencia:

- Alto conocimiento del negocio de ST y de su estructura.
- Conocimientos comprobables de auditoría, financieros, legales, de cumplimiento y/o gestión de riesgos.

d) Integridad:

- El Órgano Responsable de Cumplimiento Penal no debe haber sido condenado por ningún delito.

▪ Deberes:

- El Órgano se compromete a evitar cualquier conflicto de intereses, que pueda comprometer su independencia de criterio y objetividad.
- El Órgano se compromete en el momento de su nombramiento para el cargo a respetar la confidencialidad de la información a la que tengan acceso por razón del desempeño de sus funciones.

▪ Funcionamiento:

El Órgano elaborará un Plan de Cumplimiento anual en el cual se describan las actividades de seguimiento y monitorización de los controles, generales y específicos, a realizar durante el año, debiéndose de realizar un seguimiento de dicho Plan y reportar periódicamente al Órgano de Administración.

El Órgano contará con los recursos necesarios para desarrollar su actividad y que permitan un sistema de gestión de cumplimiento normativo eficaz.

7.4. Protocolos y procedimientos que concretan el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica.

El Código Penal exige que se implanten protocolos y procedimientos que regulen el proceso de formación de la voluntad de las entidades de ST, de adopción de decisiones y ejecución de éstas, con la finalidad de estar en disposición de trazar quién, cómo, cuándo, y por qué adoptó una determinada decisión y de comprobar si en la toma de la citada decisión se asumieron riesgos de manera prudente o imprudente.

En dicho contexto, las entidades del grupo cuentan con escrituras recogiendo los poderes de la Compañía.

7.5. Modelo de gestión de los recursos financieros.

Las entidades del Grupo tiene implantado en todo su grupo un Sistema de Control de la Información Financiera que le permite llevar un control exhaustivo sobre (i) la fiabilidad e integridad de la información financiera y operativa, (ii) eficiencia y eficacia de las operaciones y programas, (iii) la integridad patrimonial de la Organización y (iv) el

cumplimiento de las leyes, regulaciones, políticas, procedimientos y contratos que resultan de obligado cumplimiento para el grupo en materia financiera y fiscal, y en particular las obligaciones fiscales que debe atender el Grupo

Adicionalmente, la Sociedad garantiza la asignación de recursos que permitan la puesta en marcha y funcionamiento del MPDD, dotando al Órgano Responsable de Cumplimiento Penal de una partida presupuestaria, dentro del proceso normal de elaboración del presupuesto anual y siendo sometido a los mismos controles anteriormente expuestos.

7.6. Plan de Supervisión: Verificación periódica del Modelo.

A fin de garantizar la efectividad real del MPDD de ST, éste es verificado periódicamente de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Plan Anual de Cumplimiento Penal.

Dicho Plan define los procesos, programas y recursos del seguimiento en la verificación del MPDD, así como la información y evidencias que se deben recopilar y su posterior análisis para identificar el origen y las acciones adecuadas a tomar.

Como consecuencia de lo anterior, el Órgano Responsable de Cumplimiento Penal, como responsable de llevar a cabo esa labor de control y supervisión, debe reportar a través de informes periódicos sobre el desempeño, revisión y mejora del MPDD al Consejo de Administración de la Sociedad.

El Plan de Supervisión persigue los siguientes objetivos:

- Establecer una cultura de cumplimiento.
- Establecer las responsabilidades en relación con las actividades de supervisión, gestión y actualización del Modelo.
- Determinar los criterios mediante los que se realizará la actividad de monitorización de riesgos y controles.
- Mantener y archivar evidencias y documentos.
- Definir el procedimiento de comunicación y reporte.

7.7. Formación específica sobre el Modelo.

Se elaborará un Plan de Formación con el objetivo de impartir y difundir, entre otras, formación específica en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica y en especial sobre el MPDD implantado en la organización.

En su Plan de Formación, la Sociedad define el contenido y el método de difusión de la formación entre los distintos colectivos de Personas Sujetas pudiendo la misma ser impartida de forma presencial, a través de la intranet, etc.

La formación que se imparte tiene por objeto: (i) tanto la explicación del sistema de responsabilidad penal de las personas jurídicas vigente en España como los riesgos penales a los que está expuesta la organización; y (ii) la descripción de cuáles son los elementos generales del Modelo implantado.

Esta formación consistirá en alguna de las siguientes acciones, que se indican a modo enunciativo y como ejemplo:

- Sesión anual online para Directivos y empleados de las áreas más sensibles, impartida por el ORC o personal especialista externo.
- Sesiones *on-line* para empleados.
- Sesiones formativas específicas al resto de empleados, que pueden impartir mandos intermedios con una formación específica cumplida o personal especialista externo.
- Sesiones formativas específicas dirigidas a los nuevos empleados, con ocasión de su incorporación.

El Responsable de Cumplimiento podrá determinar, si lo considera necesario, sesiones formativas extraordinarias teniendo en consideración los puestos a desarrollar por los empleados convocados, cambios legales u otras circunstancias.

Las acciones formativas se desarrollarán bajo la responsabilidad del Órgano Responsable de Cumplimiento (ORC) y la documentación soporte estará a disposición de todos los empleados en el Portal del empleado o herramienta habilitada de Grupo, independientemente de los cursos *on-line* que se desarrollen.

En el caso de las sesiones *on-line*, dirigidas a todos los empleados de STL, los empleados deberán completar un cuestionario sobre los contenidos de las mismas y deberá otorgarse una certificación acreditativa de la realización del curso para todos los trabajadores y un registro de quienes han realizado efectivamente dicha actividad.

Asimismo, en ocasión de la incorporación de nuevos empleados, ST entregará la documentación informativa, dejando constancia de su entrega mediante la firma del empleado que lo recibe, en las sesiones de bienvenida que se les brinden.

Con relación a aquellos empleados que no disponen de correo electrónico ni ordenador, o que son contratados con carácter temporal, se les hará entrega de documentación informativa que contendrá las principales medidas de control interno.

Con carácter general, tanto la formación presencial como las sesiones *on-line*, se centrarán en los siguientes aspectos:

- Principios generales de la responsabilidad penal de las personas jurídicas: aspectos sustanciales.
- Procedimientos y controles establecidos en ST para prevenir la comisión de delitos por parte de sus administradores de hecho o de derecho, de sus representantes legales y de sus empleados.
- Requerimientos legales actuales o futuros.
- Identidad de las personas o departamentos a cargo del control interno.
- Procedimientos o canales de comunicación de cualquier sospecha o conocimiento acerca de actividades que se intentan prevenir.
- Posibles vulnerabilidades o debilidades de su área de negocio frente a actividades delictivas.

Asimismo, la formación se adaptará cada año a la divulgación de nuevos controles o catálogo de delitos adoptados por ST.

Con ello se pretende asegurar un elevado grado de concienciación individual de todas las Personas Sujetas sobre la importancia de actuar en todo momento con el máximo respeto a las distintas disposiciones normativas que se apliquen en cada momento y minimizar, al máximo posible, el riesgo de que se produzcan prácticas no éticas o incumplimientos normativos en el ejercicio de las actividades profesionales.

7.8. Canal de Denuncias: Obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al Comité encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del Modelo de Prevención y Detección de Delitos.

Con la finalidad de identificar y actuar ante situaciones en las que concurran incumplimientos legislativos y/o prácticas contrarias a la normativa interna de ST y GRUPO SHUTTLE , o a los valores y principios establecidos en el Código de Conducta y en las Políticas y Procedimientos de la Sociedad, la organización pone a disposición las Personas Sujetas un Canal de Denuncias, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023.

Para ello, se ha procedido a implantar un Canal que garantice la confidencialidad y la seguridad para comunicar de forma escrita las denuncias internas de la empresa o revelar las informaciones correspondientes a conductas irregulares que pudieran producirse en el seno de la Organización. Dicho canal se encuentra disponible el link, alojado en la web corporativa de GRUPO SHUTTLE (Canal Ético)

El Canal de Denuncias será accesible, visible y seguro, proporcionando así confianza a la persona que quisiera hacer uso del mismo para revelar alguna conducta irregular.

Adicionalmente, aquellos empleados o terceros relacionados con GRUPO SHUTTLE que quieran poner en comunicación una conducta susceptible de denuncia, desean hacerlo oralmente, utilizando otros medios de comunicación para revelar el conocimiento de conductas irregulares en la Organización, medios tales como traslado verbal al Responsable de Área o Departamento o al ORC.

Cualquier medio de comunicación elegido por el denunciante o informador, garantizarán la confidencialidad y el adecuado tratamiento de los datos conforme a la normativa de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

En definitiva, el Canal de Denuncias establecido en GRUPO SHUTTLE se configura como uno de los elementos esenciales del Modelo de Prevención y Detección de Delitos.

Las denuncias que se interpongan a través de podrán realizarse a través de cualquiera de los siguientes medios:

- a) Oralmente al superior jerárquico responsable de departamento, a la responsable del departamento de Compliance
- b) A través de canal de denuncias alojado en la web.

Toda Persona Sujeta que tenga conocimiento de la comisión de una irregularidad deberá ponerla de manifiesto a través de los canales habilitados a tal efecto por GRUPO SHUTTLE, siendo el Órgano Responsable de Cumplimiento Penal el responsable de gestionar el Canal de Denuncias y las denuncias recibidas.

La recepción y el tratamiento de las denuncias presentadas están regulados en el Reglamento de Funcionamiento del Canal de Denuncias en el cual se detallan las etapas a seguir desde la recepción de dichas alertas.

Adicionalmente, GRUPO SHUTTLE ha puesto a disposición de terceros (proveedores y subcontratistas) con un interés legítimo el acceso a este Canal, para que en caso de detectar un posible incumplimiento o actividad delictiva puedan comunicarlo.

7.9. Sistema disciplinario.

La organización asume el compromiso de adoptar y ejecutar, con la máxima eficacia, procedimientos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir cualquier actuación delictiva en ST y garantizar, en todo momento, la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen todas las Personas Sujetas.

En dicho contexto, la posibilidad de aplicación del régimen disciplinario, en caso de incumplimiento las disposiciones del Modelo, se ajustará a lo previsto en el Convenio Colectivo vigente, así como el resto de normativa laboral que resulte de aplicación, y en función de la naturaleza leve, grave o muy grave de la falta sancionada.

Asimismo, al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera tener lugar en el seno de la organización, se impone el deber de todas las Personas Sujetas, de informar y denunciar a través de los procedimientos establecidos a tal fin, los posibles riesgos o incumplimientos de la Ley, o de cualquier otra normativa interna, así como cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva.