



POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO

Política para la prevención de delitos de Fundación
Moto Engineering Foundation

Versión	Aprobado por:	Entrada en vigor
v.1	Órgano de Administración	01/06/2024

1. FINALIDAD

Desde la reforma del Código Penal a través de la Ley Orgánica 5/2010 por la que se modificó la Ley Orgánica 10/1995 y que entró en vigor el 23 de diciembre 2010, las personas jurídicas son responsables 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 están autorizados para tomar decisiones en su nombre, así como por sus empleados cuando se haya incumplido gravemente el deber de control y supervisión por parte de la Entidad.

Además, con la reciente entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se presentan nuevos retos en materia de cumplimiento, que requieren un mayor compromiso y transparencia en la toma de decisiones.

El cumplimiento penal no se refiere únicamente al cumplimiento de la legislación aplicable a las empresas y de la normativa interna de la compañía en cuestión, sino que debe incorporarse a su manera de trabajar, constituyendo la base para todas las actividades y decisiones tácticas del desarrollo del negocio. Por ello, ha de formar parte de la cultura de la compañía y de sus objetivos estratégicos a largo plazo.

Así, con el firme compromiso de velar por el cumplimiento de los principios éticos establecidos en el Código Ético, el buen gobierno corporativo y transparencia, la calidad y excelencia, la orientación al cliente y la integridad de nuestros servicios, la Organización tiene como objetivo implementar, una sólida cultura corporativa de integridad y transparencia, en el que los valores éticos y el cumplimiento normativo se constituyan como elementos centrales de nuestro modelo de negocio y de la toma de decisiones.

El fin de esta Política General de Cumplimiento es prevenir y, en su caso, detectar, gestionar y poner fin a todas aquellas conductas que puedan llegar a generar responsabilidad penal para la entidad, o sean contrarias a sus valores éticos.

Es por ello que la presente Política de Cumplimiento recoge, además de los principios y valores que deben regir las actuaciones de la entidad con sus grupos de interés, hace referencia a los compromisos de conducta que deben de seguir los empleados, tanto entre ellos como en sus relaciones en nombre de la entidad con terceras partes.

Los objetivos de esta Política de Cumplimiento son:

Con todo lo anterior, se pretende definir el marco de principios, valores, funciones y responsabilidades para todas aquellas personas que formen parte de la entidad, y de esta manera conseguir un nivel adecuado de cumplimiento.

1. ALCANCE

Esta norma es de aplicación obligada a los empleados, directivos y órganos de administración y de gobierno pertenecientes a MOTO ENGINEERING FOUNDATION (En adelante, MEF) así como a cualquier persona sometida a su autoridad que pueda generar cualquier tipo de responsabilidad, aplicándose sin límites de ubicación geográfica ni organizativa.

Asimismo, esta política será de aplicación a todos los directivos y empleados pertenecientes a aquellas entidades en las que MEF ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control.

Con la finalidad de abordar la gestión del cumplimiento dentro del Grupo de una forma coordinada, se ha constituido un **Órgano de Control**, que está formado por dos miembros de la entidad como representantes de MEF y estará supervisado y asesorado por parte de un miembro de Aragonesa De Tecnologías De La Información (ARTICO SL.) a fin de garantizar la máxima objetividad e independencia del órgano en el desarrollo de sus funciones.

A este Órgano de Control, se le encomienda la supervisión, vigilancia y control de la efectiva implantación del Programa de Cumplimiento Normativo en los distintos niveles de la organización, que coordinará y supervisará el cumplimiento normativo.

3. NORMATIVA DE REFERENCIA

- i. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- ii. Circular 1/2016, de 22 de enero, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015.
- iii. la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

4. OBJETO

El objetivo de la política es ratificar el compromiso de la Organización, con el cumplimiento de la normativa penal española.

De esta manera, se definirá qué conductas suponen un ilícito penal y en consecuencia un hipotético agravio para los empleados y la compañía y dará cumplimiento a las previsiones de los estándares ISO 19600, ISO 37001, UNE 19601 e ISO 37301 y aquellas otras normas referidas a sistemas de gestión que incorporan la estructura de alto nivel.

Esta política de cumplimiento tiene por objeto definir los principios generales que deben ordenar el sistema de cumplimiento de MEF.

Nuestro modelo de cumplimiento normativo se basa en un proceso de identificación y priorización de riesgos el cual nos facilita la información necesaria para tomar acciones y crear controles destinados a mitigar los riesgos.

Además, con la aprobación de la presente Política de Cumplimiento, se busca alcanzar los siguientes objetivos generales:

- Ratificar el compromiso de MEF, con el cumplimiento de la normativa penal española y los más altos estándares éticos
- Definir un marco de principios, funciones y responsabilidades para todos los miembros que conforman MEF, para favorecer el control del cumplimiento;
- Definir y llevar a cabo las medidas de control interno necesarias para detectar, prevenir, reducir y, mejorar la gestión de los posibles riesgos de incumplimiento, de manera continua y actualizada.
- Establecer un conjunto de medidas destinadas gestionar posibles conflictos de intereses y definir acciones frente al incumplimiento, mediante la correspondiente Política de obligado cumplimiento.
- Sensibilizar todas las personas que forman parte de MEF, sobre los riesgos penales a los que están expuestas sus actuaciones y los métodos de respuesta definidos por MEF.

4. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Sin perjuicio de los principios de actuación y valores recogidos en el Código Ético de MEF, el modelo de prevención de delitos establece los siguientes principios de actuación:

- a) Cumplimiento de la legalidad y de la normativa interna: El respeto a la Ley y la tolerancia cero hacia la comisión de actos ilícitos constituye uno de los principios fundamentales de MEF. Todos los que componen la Organización deben cumplir, en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades profesionales, la legislación vigente y la normativa interna que le resulte de aplicación.
- b) Cumplimiento de las políticas y procedimientos adecuados: Todos los miembros de MEF deben cumplir con políticas y procedimientos aplicables a su actividad en la entidad con el objetivo de prevenir de forma razonable los distintos riesgos asociados al desarrollo de sus funciones.
- c) Integridad Ética. La ética no se ocupa de lo que se “puede” o “podría” hacer desde el punto de vista técnico, legal, económico, social o cultural, sino que tiene como meta, fundamentar lo que debemos hacer para que la persona sea respetada en su dignidad y la organización logre las finalidades propias de su identidad, contribuyendo al bien de sí misma y del conjunto de la sociedad.
La ética se ocupa de determinar cuáles son los valores y principios, que garantizan que, tanto el ser humano como las organizaciones en las que desempeña su actividad, logren producir el máximo bien posible y minimizar cualquier perjuicio que pueda causarse a otras personas o a la propia organización.

- d) Imparcialidad, independencia y objetividad. Todos los miembros vinculados a la actividad de LA ENTIDAD siempre de acuerdo con los principios de imparcialidad, independencia y objetividad, en el proceso de toma de decisiones y, especialmente, en los actos que dicten en ejercicio de sus funciones. Estos principios están especialmente encaminados a regular las relaciones con los proveedores y contratistas, en la selección y evaluación del desempeño del personal, en la aplicación de normas internas y en el uso de los recursos financieros o de cualquier otro carácter.
- e) Los conflictos de intereses aparecen en aquellas situaciones en los que los intereses personales de algún miembro de la organización, de forma directa o indirecta, son contrarios con los intereses de la organización o interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales.
- f) Durante el desarrollo de sus responsabilidades profesionales, los miembros de MEF deberán evitar las situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la Fundación, actuando con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de la entidad.
- g) Respeto a la imagen y reputación de MEF: Todo el personal de la entidad debe poner el máximo cuidado y diligencia en aquellas actuaciones que puedan suponer un agravio a la imagen y reputación de la Organización.
- h) Supervisión y seguimiento continuos: La organización establece un marco adecuado para la definición, supervisión, seguimiento y consecución de los objetivos de esta Política. Los empleados pueden promover y participar en los procesos que se establezcan en materia de cumplimiento y verificación de las políticas y procedimientos.
- i) Deber de denunciar posibles conductas ilícitas: Todo el personal de MEF que tenga conocimiento o sospecha de unos hechos o de alguna conducta contraria a la normativa interna o a la legislación, debe informar y denunciar, internamente, a través del Canal de Denuncias puesto a disposición de todas las partes interesadas en la web de la Organización.
Además, MEF no tolerará ningún acto de represalia o de venganza hacia la persona que haya comunicado aquellos hechos o conductas que pudieran conllevar implicaciones penales, administrativas o de la normativa interna de la entidad
- j) Sistema disciplinario: En caso de demostrarse cualquier conducta contraria a la descrita en esta Política, o en la normativa interna de la organización y tras la investigación pertinente y ante la constatación de un incumplimiento normativo por parte de una persona sujeta en el marco de la actividad profesional de MEF será de aplicación su régimen sancionador, con arreglo a la legislación laboral o mercantil que resulte de aplicación.
- k) Medios humanos y financieros: Para poder llevar a cabo todos los principios anteriormente mencionados, MEF, se compromete a aportar los medios que sean

necesarios, tanto económicos como humanos, para poder dar efectivo cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 31 bis del Código Penal en materia de modelos de organización y gestión.

6. CANAL DE DENUNCIAS

MEF en cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 31.bis.5. 4º del Código Penal implanta en la Organización un mecanismo para cumplir con *“la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención”*.

La gestión sobre la comunicación de incumplimientos e irregularidades se realiza a través de un Canal de Denuncias gestionado por un tercer proveedor del servicio calificado como prestador de servicios electrónicos de confianza.

La prestación del servicio por un tercero permite que, tal como establece la Circular de la Fiscalía 1/2016, de 22 de enero y la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, garantizar la independencia y confidencialidad del contenido de las denuncias, evitando así cualquier posibilidad de represalia contra el informante.

El Canal de Denuncias, se pone en marcha con el objetivo de habilitar un medio seguro para proteger a las personas físicas que, en un entorno profesional, pongan en conocimiento de la entidad cualquier tipo de acción u omisión que puedan constituir infracciones del derecho de la UE o infracciones penales o administrativas graves y muy graves, así como cualquier comportamiento contrario a la normativa interna de la entidad o alguno de los principio o valores que rigen la misma.

El canal de denuncias cuenta con un responsable del sistema, que será un órgano colegiado cuyas decisiones serán adoptadas siguiendo lo dispuesto en la presente política, junto con el respectivo Protocolo de Actuación aprobado previamente por el Patronato, elaborado siguiendo las directrices de la normativa vigente.

El Responsable del Sistema, se compromete, entre otras cosas, a llevar a cabo el procedimiento de actuación con base a las siguientes garantías:

1. **Legalidad:** Ninguna persona puede ser condenada o sancionada por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, o infracción del derecho de la Unión Europea según la legislación vigente en aquel el momento de producirse.
2. **Transparencia y accesibilidad:** La existencia del canal de denuncias será accesible desde la propia página web de la entidad para todas las partes interesadas. Así mismo, el presente manual de uso será puesto a disposición de todos los empleados para que conozcan su procedimiento y todas las garantías y derechos que les asisten durante el proceso de resolución, y podrán solicitar asesoramiento en caso de duda a través del correo puesto a disposición para tal efecto.

3. **Exhaustividad:** Una vez recibida la denuncia se comprobará que contiene los requisitos necesarios para su admisión y se examinarán detalladamente los hechos denunciados a fin de detectar potenciales incumplimientos o irregularidades. Una vez comprobados estos extremos se procederá a su registro e investigación; en caso contrario, se procederá a su archivo que será comunicado al denunciante.
No obstante lo anterior, aquellas denuncias en las que aun no constando los datos del denunciante se aporten datos, documentos y evidencias sobre irregularidades e infracciones susceptibles de responsabilidad jurídica serán sometidas a análisis, registro e investigación.
4. **Confidencialidad:** Únicamente las personas autorizadas tendrán acceso a la información. Todos los miembros del órgano de control se comprometen a guardar la más estricta confidencialidad respecto de cualquier información que se conozca durante el procedimiento de investigación previa y se adoptarán las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que haya puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificado voluntariamente.
5. **Objetividad, Imparcialidad e independencia del procedimiento:** toda la información recibida a través del Canal de Denuncias será tratada bajo los mismos criterios, con independencia de quién la proporcione y sobre quién verse, sin establecer diferencia o privilegio alguno en atención a las circunstancias que concurren en sus personas y en su situación en el organigrama jerárquico y funcional de la entidad. En todo caso se garantizará la investigación rigurosa de los hechos sin injerencias de ningún tipo por parte de otros órganos, o departamentos o equipos de la Entidad.
6. **Motivación:** Cualquier decisión adoptada a lo largo del proceso de investigación previa por el órgano de control será llevada a cabo de forma razonada, fundamentada y será proporcionada a las circunstancias y contexto de los hechos, garantizando que sea cual sea el resultado de la resolución, la persona denunciante conocerá los motivos específicos por los que se concluyó, de una forma u otra, el expediente.
7. **Protección del informante contra represalias:** Por un lado, el uso del Canal de Denuncias garantiza la imposibilidad de tomar represalias contra el denunciante, debido principalmente a su anonimidad. Al no conocer la identidad del denunciante, no se pueden tomar represalias que, con motivo de su comunicación, pudieran dirigirse contra él. Únicamente podrá conocerse la identidad como informante en caso de que exista una obligación necesaria y proporcionada en virtud del Derecho de la Unión o nacional en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por autoridades o de procesos judiciales.
En todo caso, aún si se llegara a conocer la identidad del informante, la ley prohíbe expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación por este medio, y establece que serán consideradas nulas aquellas conductas que puedan calificarse de represalias y se adopten dentro de los dos años siguientes a ultimar las investigaciones.

No obstante lo anterior, el hecho de denunciar no exime de responsabilidad al informante por la participación que el mismo hubiese tenido en los hechos denunciados, salvo lo que disponga la normativa laboral, administrativa o penal.

8. **Contradicción:** Se garantiza que todas las personas contra las que se presente la demanda serán informadas de la acusación formulada contra ellas y serán oídas en todo caso. Además, serán informados de la posibilidad de realizar alegaciones y aportar las pruebas que estime oportunas.

Una vez recibida la comunicación, será el asesor externo quien valorará la idoneidad de los miembros del órgano de control con el objetivo de evitar posibles conflictos de interés o incompatibilidades. En el caso de que algún miembro del Patronato, de la alta dirección o de los órganos de control, esté implicado en los hechos denunciados, deberá abstenerse de participar en la gestión de la denuncia y quedará privado del derecho de voto en la adopción de decisiones relacionadas con la tramitación de la denuncia.

Asimismo, se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en materia de comunicación con la Autoridad Independiente de Protección al Denunciante de su jurisdicción

Podrá acceder al Canal de Denuncia aquellos grupos considerados como partes interesadas/los empleados de MEF a través del siguiente enlace: <https://fundacionmef.org/canaldenuncias.html>

7. COMPROMISO DEL PATRONATO

El Patronato, como máximo responsable del gobierno y representación de la entidad, es quien debe de asumir el liderazgo y compromiso con la implantación y mejora continua de los sistemas de prevención de riesgos, así como de su supervisión y revisión periódica.

Es por ello, que en el ejercicio de sus funciones, el Patronato debe:

- **Diseñar e implementar políticas y procedimientos de Compliance eficientes:** La alta dirección debe tomar la iniciativa de desarrollar políticas y procesos de Compliance bien estructurados, garantizando que se adapten a las necesidades específicas de la organización. Además, es fundamental que estos lineamientos se comuniquen de manera clara y efectiva a todos los empleados para garantizar su comprensión y aplicación.
- **Inspira una cultura de integridad y ética:** Los líderes de la alta dirección deben ser ejemplos a seguir, demostrando un comportamiento ético y honesto en cada decisión y acción. Al adoptar una postura de integridad, la dirección impulsa a sus colaboradores a seguir este ejemplo, reforzando así la cultura de ética en la Fundación.
- **Promover la comunicación abierta y el reporte transparente de inquietudes:** La alta dirección debe fomentar un entorno en el que los empleados se sientan cómodos al comunicar sus preocupaciones y al reportar posibles violaciones de las políticas. Para lograr esto, es esencial establecer canales de comunicación accesibles y garantizar que se respete el anonimato y se proteja a los denunciantes de represalias.

- **Asignar los recursos adecuados para establecer, desarrollar, implementar, evaluar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Compliance. Llevando un efectivo control de** que los recursos que se necesitan para el sistema de gestión de Compliance están disponibles, distribuidos y debidamente asignados.
- **Supervisar y evaluar de manera proactiva el cumplimiento normativo:** La dirección debe estar comprometida con la supervisión y evaluación continuas del cumplimiento en la organización. Esto implica llevar a cabo auditorías internas y externas periódicas, así como identificar y abordar áreas de riesgo y vulnerabilidad. De esta forma, se garantiza una cultura de mejora constante y se minimizan los riesgos asociados con el incumplimiento.

8. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Para garantizar la adecuada difusión de la Política y aceptación de sus contenidos por parte de todos los miembros de MEF se informará a los empleados a través de las siguientes medidas:

- Información en el *Welcome Pack* en el momento de la firma del contrato junto con el Código ético de la Entidad, Tratamiento de Datos del Empleado, Política y Normativa de Seguridad, ...
- Envío de correo electrónico con acuse de recibo firmado por cada uno de los trabajadores.

9. APROBACIÓN, VIGENCIA Y REVISIÓN

El Patronato de MEF aprueba la presente Política de Cumplimiento que sirve como base para el desarrollo de objetivos y metas en materia de cumplimiento legal y de compromisos adquiridos, al objeto de asegurar una adecuación continuada con relación a los cambios que puedan producirse tanto en las circunstancias de la Entidad como en la legislación aplicable, proporcionando los recursos necesarios para garantizar su efectiva implantación.

Esta política entrará en vigor desde la fecha de su aprobación por parte del Patronato. Dicha fecha será incluida al inicio de la presente política, así como cualquier modificación o actualización posterior.

La Política de Cumplimiento, será sometida a una constante revisión y mejora de manera periódica y siempre que se produzcan cambios organizativos y legislativos que así lo requieran.