Política de Compliance penal y Antisoborno.

CONTROL DE MODIFICACIONES

VERSIÓN	FECHA	ORGANO DE APROBACIÓN	RESPONSABLE	RESUMEN DE CAMBIOS
0	2025.12	Órgano de Gobierno	Compliance Officer	Versión Inicial

ÍNDICE

1. *Objeto y Finalidad de la Política* 3
2. *Entidades, Personas y Actividades afectadas* 3
3. *Medidas organizativas (roles y obligaciones)* 4
4. *Prevención de la Corrupción y el Soborno* 5
5. *Comunicación de Conductas (Canal Ético)* 6
6. *Consecuencias del Incumplimiento* 6
7. *Revisión y mejora continua* 7
8. *Comunicación* 7
9. *Entrada en vigor y revisión* 7

1. Objeto y Finalidad de la Política

La presente Política de Compliance Penal y Antisoborno tiene como objetivo desarrollar lo establecido en el Código Ético de conducta de la Organización y ratificar la voluntad de mantener una conducta respetuosa con la normativa aplicable y los valores éticos.

Esta Política define el marco de principios de cumplimiento en materia penal y está alineada con la cultura de cumplimiento, integridad y respeto hacia las normas. Se alinea con los objetivos estratégicos de la Organización y su determinación de no tolerar ninguna conducta que pueda ser constitutiva de delito, minimizando la exposición de la organización a los riesgos penales.

El negocio de gestión, operación y mantenimiento de un intercambiador de transporte requiere de una máxima confianza por parte de viajeros, operadores y clientes en que la calidad y eficiencia del servicio es una preocupación permanente.

2. Entidades, Personas y Actividades afectadas

La Política es de obligado cumplimiento y de aplicación global a la Organización. La política de compliance penal y antisoborno constituye el eje principal entorno al que se desarrolla el Sistema de Gestión de Compliance Penal y Antisoborno de la Organización, que también es de obligado cumplimiento.

Personas Afectadas

Los Miembros de la Organización, que incluyen a consejeros, directivos, empleados, trabajadores temporales o bajo convenio de colaboración, voluntarios, y el resto de personas bajo subordinación jerárquica, deben cumplir con el contenido de la Política, independientemente de su cargo o territorio. Si la legislación aplicable en la jurisdicción donde se opere establece disposiciones más severas, estas deben prevalecer.

La Política también puede hacerse extensiva, completamente o en parte, a Socios de negocio, siempre que las circunstancias lo aconsejen, cumpliendo así con los procesos de diligencia debida que exige la legalidad.

Actividades Afectadas

La Organización puede ser investigada en España por los delitos cometidos en nombre o por cuenta de la misma y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales, administradores, o por personas sometidas a su autoridad cuando la comisión del delito se deba a una ausencia del debido control. Las personas jurídicas pueden responder no solo por acciones u omisiones acaecidas

en España, sino también por lo sucedido en cualquier otro país si se cumplen determinadas circunstancias, lo que obliga a mantenerse alerta ante conductas potencialmente delictivas según la normativa española que concurran en el extranjero, especialmente en lo referente a los sobornos de funcionario público extranjero.

Principios de Conducta y Prevención

Se establecen los siguientes principios de cumplimiento:

1. Tolerancia Cero y Compromiso: La Alta Dirección y el Órgano de Gobierno deben mostrar el máximo compromiso con el cumplimiento. Rige el principio de tolerancia cero frente a incumplimientos éticos y normativos.
2. Cumplimiento Normativo: Es obligación de cada miembro de la Organización estar debidamente informado de las Leyes y de su cumplimiento.
3. Prohibición Delictiva: Está prohibida la realización de cualquier conducta prevista como delito en la regulación penal.
4. Atención a Riesgos: Se deben extremar las precauciones ante cualquier conducta ilícita que pueda terminar beneficiando a la Organización de forma directa o indirecta.
5. Compromiso Antisoborno: La Organización está comprometida con la lucha contra el soborno y la corrupción.
6. Deber de Colaboración y Formación: Los Miembros deben asistir a las sesiones de formación (presencial y remota) en materia de prevención de delitos y facilitar diligentemente la información y documentación solicitada por el órgano de cumplimiento.

3. Medidas organizativas (roles y obligaciones)

- **Órganos del Sistema de Cumplimiento**

La supervisión del funcionamiento y observancia del Sistema de gestión de Compliance penal y anti-soborno recae en un órgano interno, el Complinace Officer. Este órgano debe contar con poderes autónomos de iniciativa y control, así como con la máxima independencia posible. Entre sus cometidos se encuentran:

- Impulsar la implementación y supervisar el Sistema.
- Identificar y gestionar los Riesgos penales y de soborno.

- Promover la utilización de los canales de denuncias.
- Asesorar al Órgano de Gobierno y a la Alta Dirección.

- **Obligaciones del Órgano de Gobierno y la Alta Dirección**

El Órgano de Gobierno (Alta dirección) tiene la responsabilidad de aprobar formalmente la Política y de impulsar la adopción e implementación de un Modelo de Prevención de Delitos adecuado. Es el responsable de evaluar periódicamente su eficacia y modificarlo si hay incumplimientos graves o cambios significativos.

La Alta Dirección colabora en la transmisión de la cultura de cumplimiento y la tolerancia cero respecto a delitos. Debe dirigir y apoyar a todos los Miembros para que integren las obligaciones de Compliance en sus actividades diarias, garantizar la disponibilidad de recursos adecuados y suficientes, e identificar y gestionar conflictos de interés potenciales o reales.

La Alta Dirección debe proporcionar un marco de referencia para el establecimiento, revisión y logro de los objetivos antisoborno y compliance penal.

Ambos deben fomentar el uso de los canales habilitados para la comunicación de conductas potencialmente delictivas y garantizar la ausencia de represalias por las comunicaciones realizadas de buena fe.

4. Prevención de la Corrupción y el Soborno

La Organización tiene una estricta prohibición de soborno, que se produce cuando se proporcionan o reciben, directa o indirectamente, beneficios (cosas de valor) para su beneficio personal, a fin de influir en sus acciones o decisiones en el ámbito de las atribuciones de su cargo.

- Alcance del Soborno: Abarca tanto a funcionarios públicos como a personas privadas.
- Cosas de Valor: El concepto es amplio e incluye: dinero en efectivo, equivalentes de efectivo, viajes, obsequios, empleos, contratos, etc.
- Prohibición de Efectivo: Cualquier pago o recepción de dinero en efectivo o equivalente está absolutamente prohibido.
- Regalos y Hospitalidades: Para el resto de los regalos, invitaciones y hospitalidades, se debe atender a su valor económico y a la intencionalidad de influir en la voluntad del receptor, en cuyo caso deberá rechazarse.
- Administración Pública: Dada la naturaleza de las actividades, los Miembros deben prestar especial atención a las relaciones con la Administración Pública, ya que las consecuencias de corrupción en este sector tienen una repercusión mediática y un daño reputacional importante. En el ámbito de las relaciones comerciales con terceros, la posición del empleado puede ser considerada como de funcionario público (en el concepto amplio del art. 24 del Código Penal español).

5. Comunicación de Conductas (Canal Ético)

Todos los Miembros de la Organización tienen la obligación de informar sobre comportamientos individuales, colectivos o actividades que supongan una contravención de la Política o del Código Ético. Esto debe hacerse con independencia de si tales comportamientos han sido ordenados o solicitados por un superior.

Todos los Miembros de la Organización tienen la obligación de plantearse dudas o inquietudes sobre el cumplimiento de las políticas o del Código ético, de buena fe o sobre la base de una creencia razonable, en confianza y sin temor a represalias. Toda conducta sospechosa debe ser comunicada.

La Organización debe disponer de diversos mecanismos de reporte y comunicación interna (el Canal Ético), que pueden incluir:

- Reporte al superior jerárquico (quien lo comunicará al responsable del Cumplimiento, si procede).
- Canales telemáticos (web, email).
- Comunicación directa a un miembro del órgano de cumplimiento o a la Dirección de Cumplimiento Normativo.

Se garantiza el tratamiento confidencial o anónimo de todas las comunicaciones, así como la ausencia de represalias de cualquier tipo frente a denunciantes que actúen de buena fe.

6. Consecuencias del Incumplimiento

Todos los Sujetos afectados tienen la obligación de cumplir con los principios y procedimientos establecidos.

El incumplimiento de la Política, el Código Ético o la normativa interna será analizado. Si se confirma el comportamiento ilícito por parte de un empleado, se aplicarán las medidas disciplinarias que correspondan. Como criterio general, la comisión de un ilícito penal es considerada una infracción muy grave.

En el caso de que la actuación de algún Miembro de la Organización pudiera ser constitutiva de un ilícito penal imputable a la persona jurídica, esta circunstancia será puesta de manifiesto a las Autoridades Públicas competentes para su conocimiento y persecución.

Esta política establece los cimientos éticos (principios de tolerancia cero), define a quiénes afectan las reglas (Miembros de la Organización y Socios de Negocio), y detalla los sistemas de seguridad (órganos de cumplimiento y canales de denuncia) para asegurar que toda la operación se mantenga dentro de la legalidad y la ética, protegiendo a la entidad de un colapso legal o reputacional.

7. Revisión y mejora continua

La Organización mejorará continuamente la eficacia y eficiencia del modelo de cumplimiento, mediante el seguimiento de sus objetivos, los resultados de las auditorías internas y externas, el análisis de las acciones y la implementación de correcciones allí donde se considere conveniente.

La Organización realizará las verificaciones periódicas del modelo y de su eventual modificación si se producen las circunstancias que lo hagan necesario y velarán por la permanente actualización de las políticas y procedimientos de cumplimiento.

8. Comunicación

Esta política de Compliance penal y antisoborno, se comunicará a todos los Miembros de la Organización

9. Entrada en vigor y revisión

Los principios generales de este Procedimiento entrarán en vigor desde la fecha de firma del presente documento.

El Comité de Cumplimiento revisará periódicamente el contenido de este Procedimiento, asegurándose de que recoge las recomendaciones y mejores prácticas en vigor en cada momento y propondrá al Director General las modificaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua.

En Madrid, a 23 de diciembre de 2025

_____