POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS Y DEFENSA DEL INFORMANTE

INSIDE THE TEAM S.L.

VERSIÓN APROBADA POR EL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN A 1 DE JULIO DE 2026

EN RÚA CRUCEIRO Nº2, 1º B; 36680 A ESTRADA - PONTEVEDRA

Contenido

INTRODUCCIÓN 3

OBJETO Y FINALIDAD DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CANAL DE DENUNCIA 3

PRINCIPIOS GENERALES 4

- CONFIDENCIALIDAD 4
- PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS 4
- DERECHOS DEL INVESTIGADO 5
- LEGALIDAD 6
- ACCESIBILIDAD 6
- INDEPENDENCIA E IMPARCIALIDAD 6
- PRESUNCIÓN DE INOCENCIA Y RESPETO AL HONOR 7
- PROPORCIONALIDAD EN LAS ACCIONES 7

PROTECCIÓN DE DATOS 7

MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE 8

RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CANAL DE DENUNCIA 9

CANAL EXTERNO 10

RÉGIMEN SANCIONADOR 10

SUPUESTOS DE EXENCIÓN Y ATENUACIÓN DE LA SANCIÓN 11

ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN 12

SERVICIOS Y CONSTRUCCIONES

INTRODUCCIÓN

La aprobación 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 (la "Ley 2/2023") que transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (la "Directiva") supone un hito normativo en materia de protección a las personas que comuniquen infracciones legales en contextos laborales o profesionales. Esta Directiva subraya que es preferible que las irregularidades se detecten dentro de la organización para facilitar su corrección temprana y así evitar su escalamiento.

Esta normativa, de aplicación tanto en el sector público como privado, establece unos estándares mínimos que han de cumplir los canales de denuncia y refuerza el compromiso institucional con la integridad, la legalidad y la transparencia. Entre sus principales objetivos se encuentran la protección eficaz del informante frente a posibles represalias y la creación de entornos seguros para la revelación de hechos potencialmente constitutivos de infracción administrativa o penal.

Para la consecución de esto, la colaboración de la ciudadanía en el mantenimiento del orden jurídico ha sido históricamente reconocida como un elemento esencial del Estado de Derecho. No se trata únicamente del cumplimiento pasivo de las normas, sino también de la participación activa en la supervisión del interés público.

Partiendo de este fundamento, esta política interna, tiene como propósito principal establecer un marco legal que ampare a quienes, en el ejercicio de sus funciones profesionales o laborales, comunican conductas que contravienen el ordenamiento jurídico.

Es entonces que INSIDE THE TEAM S.L. con C.I.F. B-40.560.351 y domicilio en Rúa Cruceiro nº2, 1º b; 36680 A Estrada - Pontevedra (la "Empresa") en aras de fomentar un entorno más libre de trabajo, recoge estas influencias y establece un modelo estructurado de Sistema Interno de Información (el "SII") compuesto por varios canales específicos, un responsable designado para su gestión y procedimientos claros que aseguren tanto el tratamiento riguroso de las informaciones recibidas como la protección de los derechos del informante. Dicho sistema garantiza la confidencialidad, el acceso sencillo y la posibilidad de presentar comunicaciones de forma anónima, alineándose así con los estándares más exigentes y con las mejores prácticas.

Esta regulación se fundamenta en un requisito ético esencial: la actuación de buena fe. La credibilidad del sistema depende de que las comunicaciones respondan a una convicción honesta de que los hechos denunciados constituyen una infracción relevante del ordenamiento jurídico. De este modo, se excluyen del ámbito de protección aquellas actuaciones basadas en datos falsos o manipulados, o que hayan sido obtenidas de forma ilegítima.

OBJETO Y FINALIDAD DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CANAL DE DENUNCIA

El presente documento tiene por objeto establecer los principios generales, criterios de actuación y normas de funcionamiento del SII de la Empresa, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 2/2023, así como de la normativa vigente en materia de protección de datos personales, tales como la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los

derechos digitales (la "LOPD") y el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril (el "RGPD").

Asimismo, el SII tiene como propósito fomentar una cultura de integridad, información, transparencia y responsabilidad dentro de la Empresa, permitiendo la detección temprana y la prevención de riesgos legales, reputacionales o de cumplimiento, y garantizando la protección de los informantes frente a represalias.

PRINCIPIOS GENERALES

CONFIDENCIALIDAD

La confidencialidad constituye un pilar esencial en el funcionamiento del SII. Toda comunicación recibida y todo proceso de investigación derivado será tratado con estricta reserva, garantizando que se respeten íntegramente los derechos tanto del informante como de las personas implicadas o potencialmente afectadas por los hechos comunicados.

En aquellas situaciones en que la comunicación se reciba por medios distintos a los formalmente establecidos al efecto, o sea dirigida a personal ajeno a la gestión del sistema, el receptor estará igualmente vinculado por el deber de confidencialidad y deberá canalizar sin dilación la información a través del procedimiento oficial.

La preservación de la identidad del informante es, asimismo, una garantía fundamental de esta política. Su conocimiento quedará restringido exclusivamente a las personas que, por razón de sus funciones, intervengan directa o indirectamente en el análisis, tramitación o supervisión de la denuncia, todos ellos sujetos a las obligaciones de confidencialidad que emanan del presente marco regulatorio. En ningún supuesto se revelará la identidad del informante a la persona denunciada o investigada.

No obstante, y conforme a lo previsto en la legislación vigente, dicha identidad podrá ser comunicada a autoridades judiciales, fiscales o administrativas competentes cuando así lo requiera una actuación legal en curso, como puede ser una investigación penal, disciplinaria o sancionadora. En tales casos, y siempre que no se vea comprometida la eficacia de las actuaciones, se informará previamente al denunciante sobre dicha cesión.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Los informantes que actúen con honestidad y motivados por el interés de proteger el cumplimiento normativo no podrán ser objeto de represalias, sanciones ni consecuencias adversas como resultado de haber presentado una comunicación, ni tampoco por haberse negado a seguir órdenes que contravengan lo dispuesto en el ordenamiento jurídico.

Esta protección se extiende no solo a la persona que realiza la denuncia, sino también a aquellas personas físicas o jurídicas que mantengan una relación directa con ella, a quienes le presten asistencia durante el proceso de presentación y tramitación de la comunicación, así como a los representantes legales de los trabajadores que ejerzan funciones de apoyo y asesoramiento en estos supuestos.

Se proscribe de forma expresa cualquier conducta que constituya amenaza, coacción o intento de represalia, reforzando así las garantías previstas en el marco del canal interno de información.

Se entenderá por represalia cualquier conducta, acción u omisión —explícita o encubierta— que, contraviniendo lo establecido por la normativa vigente, produzca un perjuicio concreto para quienes hayan formulado una comunicación en el marco del sistema interno de información. Esta consecuencia desfavorable deberá derivarse exclusivamente de su condición de informantes y proyectarse negativamente en su entorno laboral o profesional.

El concepto de represalia abarca tanto medidas directas como indirectas y se manifiesta, de forma no limitativa, en una serie de actuaciones que alteran injustamente la situación del denunciante. Entre las conductas tipificadas como represalia se incluyen la suspensión de la relación contractual, el despido o terminación anticipada de la vinculación laboral o estatutaria, así como la anulación de contratos de prestación de bienes o servicios.

Igualmente, se consideran represalias la adopción de medidas disciplinarias injustificadas, la degradación funcional, la obstrucción o denegación de ascensos y otras modificaciones relevantes de las condiciones de empleo. También lo son la no renovación de contratos temporales cuando existieran expectativas legítimas de continuidad o la generación de perjuicios económicos o reputacionales.

Otras formas de represalia comprenden la formulación de valoraciones negativas que incidan injustamente en la trayectoria profesional del informante, su inclusión en registros sectoriales que limiten sus oportunidades de contratación, la denegación de licencias, permisos o formación, así como cualquier manifestación de acoso, intimidación, aislamiento o discriminación.

Este catálogo, de naturaleza meramente ejemplificativa, debe interpretarse con arreglo a una perspectiva amplia, orientada a preservar la dignidad, la libertad profesional y la protección efectiva de quienes contribuyen a la integridad organizativa mediante la formulación de comunicaciones responsables.

No obstante, en contraposición a esta protección, quedan excluidas de amparo aquellas comunicaciones que se formulen de manera maliciosa, con conocimiento de su falsedad o con desprecio consciente a la veracidad de los hechos. Tales actuaciones, al vulnerar los principios de buena fe y uso responsable del SII, podrán dar lugar a responsabilidades disciplinarias y/o legales, de acuerdo con la normativa administrativa, laboral, penal o civil aplicable.

DERECHOS DEL INVESTIGADO

En el marco del procedimiento interno de investigación, se reconoce expresamente el derecho de la persona afectada a conocer con precisión los hechos u omisiones que se le atribuyen, así como a presentar las alegaciones que estime pertinentes ante el instructor del expediente, cuantas veces lo considere necesario. No obstante, con el fin de asegurar la eficacia y la integridad del proceso, la comunicación formal sobre la apertura de la investigación podrá diferirse, siendo notificada en el momento y forma que se estimen más oportunos para no comprometer su desarrollo.

A lo largo de la tramitación del procedimiento, la persona investigada gozará de todas las garantías reconocidas por el ordenamiento jurídico, incluyendo la presunción de inocencia, el respeto a su derecho al honor y cualquier otra previsión legal que le resulte aplicable. El ejercicio de estos derechos deberá, en todo caso, respetar la confidencialidad de la identidad del informante, principio esencial de este sistema.

Asimismo, una vez finalizado el proceso de análisis o en fases intermedias que así lo requieran, se informará a la persona investigada de las resoluciones o medidas adoptadas, en su caso, en relación con los hechos comunicados.

LEGALIDAD

La gestión de la información recibida a través del canal interno así como cualquier investigación llevada en el seno del SII se llevará a cabo conforme a lo establecido en la Ley 2/2023, así como LOPD y el RGPD.

ACCESIBILIDAD

Con el fin de asegurar un uso adecuado y comprensible del canal interno de información, se garantizará que toda la información relativa a su funcionamiento, así como a los principios esenciales que rigen el procedimiento de gestión de las comunicaciones, sea difundida de manera clara, visible y accesible. Esta información estará disponible a través del sitio web, permitiendo a cualquier persona interesada consultar los contenidos relevantes con facilidad y transparencia.

Asimismo, se asegura la accesibilidad plena al Sistema Interno de Información y Protección del Informante mediante una plataforma tecnológica específica integrada en dicho sistema. Esta herramienta digital ha sido diseñada para facilitar la presentación de informaciones, así como para registrar, custodiar y conservar de forma ordenada y segura todas las actuaciones derivadas de las comunicaciones recibidas, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 2/2023. La plataforma, accesible desde la página web, constituye un canal operativo que refuerza las garantías de integridad, trazabilidad y confidencialidad exigidas por la normativa aplicable.

Asimismo, incluso los denunciantes anónimos podrán, mediante la plataforma, hacer un seguimiento de la denuncia con la clave otorgada al formalizar la denuncia, lo que refuerza la accesibilidad a la denuncia anónima.

INDEPENDENCIA E IMPARCIALIDAD

El Procedimiento de Gestión del Canal de Denuncia garantizará que el análisis y la tramitación de las comunicaciones se lleven a cabo con plena objetividad e imparcialidad, evitando cualquier forma de conflicto de intereses y respetando, en todo momento, los derechos fundamentales de las personas implicadas. Estos principios se materializarán en cada fase del procedimiento de gestión, conformando una base de integridad y equilibrio en la toma de decisiones.

Para hacer efectivo este compromiso, el Responsable del Sistema desempeñará sus funciones con independencia funcional y autonomía respecto del órgano de administración y del resto de unidades organizativas. Esta independencia implica que no podrá recibir instrucciones externas o interferencias que condicionen su criterio técnico ni su capacidad para actuar con neutralidad.

Asimismo, se le dotará de los recursos personales, materiales y tecnológicos necesarios para asegurar el cumplimiento adecuado de sus funciones, de forma que pueda ejercer su labor con eficacia, confidencialidad y transparencia.

La decisión sobre la gestión del SII recaerá exclusivamente en dicho responsable, salvo que concurra conflicto de interés, quien velará por la correcta aplicación de los principios que rigen el

canal, garantizando una instrucción objetiva, una audiencia equitativa y un trato respetuoso hacia todas las personas involucradas en el proceso.

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA Y RESPETO AL HONOR

En el marco del Procedimiento de Gestión de las comunicaciones recibidas a través del canal interno de información, se garantizará a las personas afectadas por la investigación el pleno respeto a los derechos fundamentales que les asisten. Entre ellos se incluyen, de forma destacada, la presunción de inocencia, la salvaguarda del honor personal y profesional, el derecho a ser oídas y el acceso al expediente en los términos legalmente previstos.

El reconocimiento de la presunción de inocencia implica que ninguna persona podrá ser objeto de sanción o medida disciplinaria hasta que finalice la instrucción del procedimiento y se alcance una resolución fundada. Durante este proceso, se velará por el trato digno y la protección de la reputación de quienes resulten investigados, garantizándose que toda actuación se desarrolle con estricta sujeción a los principios de objetividad, legalidad y proporcionalidad.

Este equilibrio entre la protección del informante, la eficacia de la investigación y los derechos del denunciado configura uno de los pilares esenciales del sistema interno de información, reflejando el compromiso con una gestión ética, garantista y conforme a derecho.

PROPORCIONALIDAD EN LAS ACCIONES

En el marco del SII, la persona denunciada gozará de un procedimiento íntegro y garantista, ajustado en todo momento a la normativa aplicable y a las reglas internas previstas para su tramitación. Este proceso deberá desarrollarse dentro de los plazos legalmente establecidos, evitando demoras injustificadas, y asegurando la adopción de medidas ajustadas a la naturaleza y gravedad de los hechos que hayan motivado la comunicación.

Las actuaciones emprendidas en el contexto del sistema estarán guiadas por criterios de proporcionalidad, objetividad y transparencia. Esto implica que cualquier decisión o actuación vinculada a la gestión de una denuncia debe estar debidamente motivada, corresponder a una valoración ponderada de los hechos y alinearse con los fines legítimos perseguidos por el procedimiento.

Asimismo, se observará con rigor la correlación entre la conducta investigada y las consecuencias o medidas que, en su caso, puedan derivarse, evitando respuestas desmedidas o contrarias al principio de proporcionalidad. De este modo, se refuerza la confianza en el sistema y se garantiza un equilibrio justo entre la protección al informante y los derechos de quienes resultan afectados por el procedimiento.

PROTECCIÓN DE DATOS

Los tratamientos de datos personales derivados de la aplicación de la Ley 2/2023 se regirán conforme a lo establecido en el RGPD y en la LOPD. En este marco, el SII garantizará la confidencialidad y la protección de los datos, impidiendo el acceso no autorizado y preservando la identidad tanto de las personas afectadas como de cualquier tercero mencionado en la información suministrada, especialmente la identidad del informante cuando éste se haya identificado.

La identidad del informante solo podrá ser revelada a la Autoridad Judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente, y únicamente en el contexto de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora, siempre bajo las salvaguardas que establece la normativa aplicable.

En caso de que la información recibida incluya categorías especiales de datos personales, que cuentan con una protección reforzada, se procederá a su eliminación inmediata, salvo que el tratamiento de dichos datos sea imprescindible por razones de interés esencial para la investigación, conforme al artículo 9.2.g) y 9.2.b) del RGPD y al artículo 30.5 de la Ley 2/2023.

Se evitará en todo momento la recopilación de datos personales cuya pertinencia no sea evidente para la investigación. Si tales datos se recibieran por error, serán eliminados sin demora injustificada.

Las comunicaciones que no sean objeto de seguimiento o investigación solo podrán conservarse en forma anonimizada, eximiéndose en estos casos de la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la LOPDPGDD.

La Empresa mantendrá un registro seguro, con acceso restringido y protegido, en el que se documentarán todas las comunicaciones y las investigaciones internas que se realicen a partir de ellas, respetando siempre los requisitos legales de confidencialidad y protección de datos personales. La plataforma tecnológica incluida en el SII incorpora las medidas técnicas necesarias para asegurar el anonimato, y proteger los datos tratados en todo momento.

Cuando se constate que la información recibida carece de veracidad, se eliminará inmediatamente tras conocer esta circunstancia, excepto en aquellos casos en que la falsedad pueda constituir un delito penal o responsabilidades de cualquier índole. En tales supuestos, la información se conservará exclusivamente durante el tiempo necesario para el procedimiento judicial.

Los datos tratados en el SII solo se conservarán durante el tiempo imprescindible para valorar la necesidad de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. Si transcurren tres meses desde la recepción de la comunicación sin que se haya iniciado ninguna actuación, la información deberá ser suprimida, salvo que se justifique su conservación para evidenciar el correcto funcionamiento del sistema.

Los interesados serán informados sobre el tratamiento de sus datos personales dentro del marco del SII y podrán ejercer los derechos que les reconoce la legislación aplicable, incluidos los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición. En caso de que la persona mencionada en la comunicación ejercite su derecho de oposición, se entenderá, salvo prueba en contrario, que existen motivos legítimos imperiosos que justifican el tratamiento de sus datos.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

Las personas que comuniquen información sobre hechos u omisiones contemplados en la Ley 2/2023, o realicen revelaciones públicas conforme a esta misma normativa, no serán consideradas responsables por vulnerar restricciones de confidencialidad, siempre que obren con motivos razonables para estimar necesaria la denuncia o divulgación para poner de manifiesto una irregularidad. Esta protección se extiende a los representantes legales de los trabajadores, incluso cuando estén sujetos a deberes de sigilo o confidencialidad, sin perjuicio de las disposiciones

específicas del ámbito laboral. No obstante, esta exención no afecta las responsabilidades penales que pudieran derivarse.

Igualmente, las medidas de protección dirigidas a los informantes alcanzan a las personas físicas que, en el marco del proceso, asistan o apoyen al denunciante. Por ejemplo, están incluidos en esta protección:

- Terceros vinculados al informante susceptibles de sufrir represalias, tales como compañeros de trabajo o familiares
- Personas jurídicas con las que el denunciante mantenga una relación laboral o en las que ostente una participación significativa que le permita ejercer influencia, entendiéndose por tal la capacidad de voto o control sobre la entidad.

En relación con el acceso o la adquisición de la información comunicada o revelada, los informantes estarán exentos de responsabilidad salvo que dicho acceso suponga la comisión de un delito. Cualquier otra responsabilidad derivada de actos no relacionados con la comunicación o revelación, o no necesarios para poner en conocimiento una infracción conforme a la Ley 2/2023, se regirá por la normativa aplicable.

En los procedimientos judiciales que tengan por objeto la reparación de daños sufridos por el denunciante, cuando este demuestre razonablemente que la comunicación o revelación se efectuó conforme a la Ley 2/2023 y que ha sufrido un perjuicio, se presumirá que dicho perjuicio es consecuencia directa de represalias derivadas de su denuncia. En estos casos, corresponderá a quien haya adoptado la medida perjudicial probar que la misma se fundamentó en causas legítimas y no vinculadas a la comunicación.

RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL CANAL DE DENUNCIA

La gestión del soporte informático del canal interno de denuncias será encomendada a un tercero externo, quien asumirá, además, la responsabilidad de ser el receptor de las comunicaciones del sistema de información. La entidad seleccionada para esta función, TALAIA CUSTOS S.L. con CIF número B-22.853.444 y domicilio en Araba Kalea 45 Pabellón F; 20800 Zarautz, Gipuzkoa, es una empresa especializada en la recepción, tramitación y análisis de comunicaciones en el marco de la Ley 2/2023, disponiendo de los medios técnicos, humanos y organizativos necesarios, así como de la cualificación jurídica y operativa exigida para una correcta gestión del sistema.

La externalización de esta función representa una garantía reforzada de objetividad e independencia, cualidades esenciales en este tipo de procedimientos. Al actuar al margen de la estructura organizativa de la entidad, el proveedor desarrolla sus funciones con plena autonomía, lo que incrementa la confianza en el SII, fomenta su utilización responsable y fortalece la fiabilidad de los procesos de investigación interna.

Asimismo, esta fórmula resulta especialmente adecuada en términos de eficiencia operativa y legal, al permitir externalizar tareas relacionadas con el cumplimiento normativo y la gestión de recursos humanos que requieren un nivel de especialización del que la organización no dispone internamente. Con ello, se asegura una respuesta profesional, ágil y conforme con las exigencias jurídicas vigentes.

En lo que respecta a la protección de datos personales, la relación entre la empresa y el proveedor se formalizará mediante el correspondiente contrato de encargo del tratamiento, conforme a lo previsto en la legislación vigente en materia de protección de datos. A través de dicho contrato, el proveedor, en su condición de encargado del tratamiento, se comprometerá a tratar los datos personales únicamente siguiendo instrucciones documentadas del responsable, a garantizar la confidencialidad de la información, y a aplicar todas las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Todo ello, sin perjuicio de que a nivel interno **se ha designado como Responsable del Sistema**, como órgano unipersonal a **D. Antonio García Tarrio** que ocupa el puesto de Director de Recursos Humanos. Esta persona designada por la Empresa, podrá contar con el asesoramiento necesario de la entidad proveedora del sistema en lo que a la denuncia respecta. En cualquier caso, la Empresa asegura que se tomarán las medidas necesarias para que la seguridad y la confidencialidad sean inquebrantables, mediante la suscripción de contratos de confidencialidad y demás medidas que aseguren esos fines.

CANAL EXTERNO

Sin perjuicio de los canales internos de información habilitados por la Empresa como cauce preferente para la presentación de comunicaciones relativas a posibles irregularidades, las personas informantes disponen también de la opción de acudir, de manera directa o complementaria, al canal externo gestionado por la Autoridad Independiente de Protección del Informante, o, en su caso, a las autoridades u órganos autonómicos competentes en materia de protección del informante.

Ambos canales están concebidos como vías legítimas y compatibles para garantizar la detección y gestión adecuada de posibles infracciones. La existencia de un canal externo no excluye el uso del interno, ni viceversa.

Esta complementariedad responde a lo dispuesto en la Ley 2/2023, y se alinea con las mejores prácticas en materia de cumplimiento normativo. En particular, el canal externo puede resultar especialmente útil cuando el informante considere que no se garantiza la independencia o confidencialidad necesarias en el canal interno, cuando exista riesgo de represalias, o cuando la comunicación previa por el canal interno no haya recibido respuesta adecuada dentro de un plazo razonable.

La Empresa reconoce el canal externo como un instrumento adicional que fortalece el sistema general de integridad y cumplimiento normativo, y anima a que su utilización se realice de manera responsable, en coherencia con los principios de buena fe, veracidad y proporcionalidad.

RÉGIMEN SANCIONADOR

La Empresa, en el ejercicio de su potestad disciplinaria y conforme a las facultades que le reconoce la normativa laboral y el marco legal vigente, podrá imponer las sanciones que resulten procedentes cuando, como resultado de una investigación interna derivada de una comunicación efectuada a través del SII, se constate la comisión de hechos contrarios al ordenamiento jurídico, a la normativa interna de la organización o a los principios éticos.

La adopción de medidas disciplinarias se ajustará, en todo caso, a los principios de legalidad, proporcionalidad y respeto a los derechos fundamentales de las personas implicadas, incluyendo el derecho de defensa y la presunción de inocencia. Las decisiones sancionadoras motivadas por comunicaciones a través del SII se fundamentarán en la existencia de pruebas suficientes recabadas durante el procedimiento de investigación, debidamente documentado y tramitado conforme a los protocolos establecidos.

Cuando los hechos detectados en el marco de una investigación interna pudieran revestir indicios de delito o ser constitutivos de una infracción de naturaleza penal, la Empresa procederá, en cumplimiento de su deber de colaboración con la justicia, a la remisión de la información pertinente al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial competente.

Del mismo modo, se considerará constitutiva de infracción y, por tanto, susceptible de sanción, la utilización del canal de denuncias de forma abusiva o con mala fe. En particular, se adoptarán medidas disciplinarias frente a aquellas comunicaciones que resulten manifiestamente infundadas, tergiversadas o que persigan un objetivo malicioso, como causar perjuicio a terceros, alterar el normal funcionamiento de la organización o instrumentalizar el SII con fines ajenos a su finalidad legítima de prevención y detección de irregularidades.

La Empresa manifiesta su firme compromiso con la integridad, la legalidad y el cumplimiento normativo, y declara que cualquier conducta que contravenga dichos principios será objeto de la debida respuesta a través del régimen sancionador aplicable, salvaguardando siempre los derechos de todas las partes intervinientes y asegurando la confidencialidad del procedimiento.

SUPUESTOS DE EXENCIÓN Y ATENUACIÓN DE LA SANCIÓN

Cuando una persona que hubiera participado en la comisión de la infracción objeto de la comunicación sea la que informe de su existencia mediante el SII y siempre que la misma hubiera sido presentada con anterioridad a que hubiera sido notificada la incoación del procedimiento de investigación, el Responsable del SII o, en caso de conflicto de interés, el órgano de administración, podrá resolver el procedimiento, mediante resolución motivada, eximiéndole del cumplimiento de la sanción laboral que le correspondiera o podrá atenuar la misma, siempre que resulten acreditados en el expediente los siguientes extremos:

a) Haber cesado en la comisión de la infracción en el momento de presentación de la comunicación o revelación e identificado, en su caso, al resto de las personas que hayan participado o favorecido aquella.

b) Haber cooperado plena, continua y diligentemente a lo largo de todo el procedimiento de investigación.

c) Haber facilitado información veraz y relevante, medios de prueba o datos significativos para la acreditación de los hechos investigados, sin que haya procedido a la destrucción de estos o a su ocultación, ni haya revelado a terceros, directa o indirectamente su contenido.

d) Haber procedido a la reparación íntegra del daño causado que le sea imputable.

Cuando estos requisitos no se cumplan en su totalidad, incluida la reparación parcial del daño, quedará a criterio del Responsable del Sistema, o en caso de conflicto de interés, del órgano de administración, previa valoración del grado de contribución a la resolución del expediente, la posibilidad de atenuar la sanción laboral que habría correspondido a la infracción cometida,

siempre que el informante o autor de la revelación no haya sido sancionado anteriormente por hechos de la misma naturaleza que dieron origen al inicio del procedimiento.

La atenuación de la sanción laboral podrá extenderse al resto de los participantes en la comisión de la infracción, en función del grado de colaboración activa en el esclarecimiento de los hechos, identificación de otros participantes y reparación o minoración del daño causado, apreciado por el Responsable del Sistema o, en caso de conflicto de interés, por el órgano de administración.

Estas exenciones y atenuaciones no serán aplicables cuando la infracción cometida tuviera relación con acoso laboral o sexual, afectara a la igualdad por cualquiera de las causas legalmente establecidas o fuera especialmente grave y perjudicial para la imagen y reputación de la Empresa.

ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN

La presente Política será objeto de revisión con carácter trienal, con el fin de garantizar su adecuación continua a las necesidades de la Empresa, a las mejores prácticas en materia de cumplimiento normativo y a los estándares exigidos por la legislación vigente.

No obstante, podrá ser modificada con anterioridad al plazo señalado cuando así lo aconsejen razones de interés, operativas o estratégicas, o cuando concurran circunstancias que lo hagan necesario, como, por ejemplo, cambios normativos, jurisprudenciales o regulatorios que incidan en su contenido o aplicación.

inside
SERVICIOS Y CONSTRUCCIONES