

POLÍTICA DEL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

ÍNDICE

- 1) Introducción
- 2) Ámbito de Aplicación
- 3) Hechos que pueden ser comunicados
- 4) Principios que rigen el canal
- 5) Operativa del canal
 - I Recepción de la comunicación
 - II Investigación de la comunicación
 - III Resolución de la comunicación

1. - INTRODUCCIÓN

Todos los empleados de INBERGUNE CAPITAL PARTNERS, SGEIC, S.A. deben comportarse con integridad y cumplir lo dispuesto en la normativa vigente, debiendo cooperar con la finalidad de evitar que cualquier empleado, accionista o directivo de la compañía actúe de forma incorrecta o infringiendo la ley.

Es por ello por lo que todos los empleados, directivos, accionistas o personas indicadas en la presente política (apartado segundo) tienen la obligación de comunicar cualquier presunta irregularidad o acto contrario a la normativa de los que tengan conocimiento con la finalidad de que se puedan adoptar, por parte de INBERGUNE, las medidas adecuadas y evitar que la posible irregularidad se repita en el futuro. Esta actuación permitirá mejorar nuestro entorno laboral. En este sentido, esta comunicación no es una opción, sino una obligación para todas aquellas personas que conozcan posibles infracciones objeto de gestión a través de este canal interno.

En cumplimiento de la legislación vigente, el órgano de administración de la compañía ha aprobado el procedimiento del canal interno de información que se recoge en esta política y que está a disposición de los empleados, a través del que se pueden comunicar posibles incumplimientos de la normativa. Entre otras actuaciones que pueden ser comunicadas por los empleados (y que se indican en la presente política), cabe destacar la posible comisión de delitos de acoso o abuso sexual, de acoso laboral, de revelación de secretos, de corrupción, de fraude fiscal o de fraude a la seguridad social.

La presente política y el canal interno de información tienen como principal finalidad no sólo permitir poner en conocimiento de la compañía las actuaciones irregulares cometidas en el seno de la misma, sino también proteger a las personas que tomen la decisión de informar sobre las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, cuando hayan obtenido la información en un contexto laboral o profesional.

Así, en esta política se proporciona un esquema estructurado del procedimiento establecido para la gestión de las comunicaciones que se reciban en INBERGUNE.

Durante la tramitación de las comunicaciones debe garantizarse la confidencialidad de los datos aportados y de las declaraciones realizadas. De este modo, cualquier decisión que se adopte a partir de la recepción de la comunicación, se hará de forma razonada, proporcionada y considerando las circunstancias de los hechos descritos, con pleno respeto de los derechos y con las debidas garantías tanto para el informante, como para las personas afectadas.

Con la exclusiva finalidad de favorecer la investigación de los hechos y alcanzar una solución adecuada, recomendamos que, al cumplimentar el formulario habilitado, se realice una descripción completa del hecho comunicado, identificando a las personas presuntamente afectadas o implicadas (víctimas y presuntos infractores) y aportando todos los datos que puedan resultar necesarios.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente canal podrá ser utilizado por:

- Empleados de la compañía con contrato laboral en vigor;
- Accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de la empresa;
- Terceras compañías (contratistas, subcontratistas o proveedores);
- Antiguos empleados;
- Becarios;
- Trabajadores en periodo de formación;
- Personas cuya relación laboral todavía no ha comenzado, siempre que la información hubiera sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

Pueden ser objeto de denuncia todos los empleados, directivos, miembros del órgano de administración o colaboradores externos de la compañía que hayan cometido alguna irregularidad o conducta de las previstas en el apartado tercero que se detalla en esta política.

3- HECHOS QUE PUEDEN SER COMUNICADOS

Las conductas que pueden ser objeto de comunicación a través del canal interno de información son, entre otras, las que se enumeran a continuación:

- **Agresión, abuso y acoso sexual**

Conductas de terceros que has conocido con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE consistentes en la realización de actuaciones que atentan contra la libertad o indemnidad sexual de otra persona, utilizando violencia (cualquier tipo de fuerza) o intimidación (amenazas), como, por ejemplo:

- Tocamientos de partes íntimas después de haber intimidado a la víctima.
- Forzar a la víctima a hacer conductas que pueden ser consideradas sexuales no deseadas como besar.

Asimismo, se podrán comunicar aquellas conductas consistentes en la realización de actos que, sin que el infractor haya utilizado violencia o intimidación, atentan contra la libertad o indemnidad sexual de otra persona, como, por ejemplo:

- Tocamientos de partes íntimas sin consentimiento.
- Reiteración de comentarios y miradas o gestos sexuales.

Se podrán comunicar también conductas de terceros que consistan en la solicitud de favores de naturaleza sexual, para ellos mismos o para otros, provocando a la víctima una situación gravemente intimidatoria o humillante.

No se debe considerar abuso o acoso sexual la realización de comentarios fuera de lugar o supuestamente graciosos realizados por el supuesto infractor, por cuanto estos no tienen esta condición.

Recuerda que, en estos casos, si la comunicación la realizas de forma anónima es posible que la investigación de los hechos descritos sea más difícil de llevarse a cabo, lo que podría perjudicar los resultados de la investigación. Adicionalmente, no podríamos informarte del desarrollo o resultado de la investigación.

- **Infracción de la normativa de prevención riesgos laborales**

Ausencia de medios necesarios puestos a disposición por INBERGUNE para que puedas desempeñar tu actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, poniendo en peligro tu vida, salud o integridad física como, por ejemplo:

- Ausencia de extintores homologados.
- Ausencia de planes de desalojo en caso de incendio.
- La falta de limpieza del centro de trabajo cuando sea habitual o cuando se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

La falta de limpieza del centro de trabajo con carácter esporádico o la ausencia de realización de reconocimientos médicos por la compañía no puede ser considerada un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales grave denunciabile a través del presente canal interno de información.

- **Acoso laboral**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en realizar acciones verbales o psicológicas con carácter habitual y persistente para humillar, ofender o amedrentar a un empleado dentro del entorno laboral, como, por ejemplo:

- Utilizar un lenguaje abusivo, amenazador o grosero de forma reiterada y grave para dirigirse a las personas.
- Asignar reiteradamente objetivos o proyectos con plazos imposibles de cumplir y tareas que son manifiestamente imposibles de terminar en el tiempo facilitado.
- Bloquear el desarrollo profesional de un compañero.

No se debe considerar acoso laboral cuando un superior reprende a un empleado por haber realizado un trabajo que no cumple con los niveles de calidad de la compañía.

Recuerda que, en estos casos, si la comunicación la realizas de forma anónima es posible que la investigación de los hechos descritos sea más difícil de llevarse a cabo, lo que podría perjudicar los resultados de la investigación. Adicionalmente, no podríamos informarte del desarrollo o resultado de la investigación.

- **Actuaciones contra los derechos de los trabajadores**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en:

- Imponer a los empleados que la persona tiene a su servicio, mediante engaño o abuso, condiciones laborales que perjudiquen, supriman o restrinjan sus derechos (como, por ejemplo, dedicar más horas a un determinado trabajo sin que se remuneren las horas extras o trabajar en días de descanso).
- Discriminar, en el ámbito laboral, a alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, orientación sexual, razones de género, etc. A estos efectos, la conducta del superior debe permitir acreditar que la discriminación se ha producido por estas circunstancias y no por

cualquier otra como, por ejemplo, una disminución de la calidad del trabajo del empleado.

- Impedir o limitar por cualquier medio el ejercicio del derecho de huelga o libertad sindical.

- **Infracción de la protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en:

- Exponer a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto.
- Impedir ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

- **Trato degradante**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en realizar contra otro empleado, utilizando su posición de superioridad y de forma reiterada, actos hostiles o humillantes que supongan grave acoso contra el trabajador, como, por ejemplo, insultos o usos de apelativos despectivos (cuatro ojos, gordito, etc.). Entre otras conductas, cabe destacar:

- La realización de comentarios o amenazas agresivas, insultantes o humillantes, con carácter reiterado y grave.
- Propagar de manera reiterada (dirigiéndose a sus compañeros u otros jefes), a sabiendas de su falsedad, rumores que menoscaben la reputación o la imagen del empleado.

No se debe considerar trato degradante la realización de comentarios fuera de lugar o supuestamente graciosos realizados por el supuesto infractor.

- **Descubrimiento y revelación de secretos**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en:

- Apoderarse de papeles, cartas, mensajes de correo o cualquier otro documento o utilizar medios de escucha, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, con la finalidad de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro empleado, sin su consentimiento.
- Divulgar sin autorización de la persona afectada, imágenes o grabaciones que hubiera obtenido ilícitamente, cuando esta divulgación menoscabe la intimidad del empleado afectado.
- Apoderarse, utilizar o modificar, en perjuicio de un compañero, datos de carácter personal o familiar de este que se hallen registrados en soportes de la compañía.
- Vulnerar las medidas de seguridad establecidas por INBERGUNE y, sin estar autorizado, acceder o facilitar el acceso al conjunto o una parte del sistema de información de la entidad con intención de descubrir información o facilitarla a terceros.
- Difundir o revelar un secreto de empresa.

- **Corrupción**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en recibir, solicitar o aceptar una ventaja no justificada de cualquier naturaleza (o promesa de obtenerlo), para sí o para un tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro.

Por ejemplo, debe considerarse delito de corrupción la entrega a los empleados con puestos de responsabilidad de regalos (piezas de joyería, artículos de lujo, etc.) siempre que se realice para conseguir objetivos que, en caso contrario, no se hubieran obtenido.

- **Cohecho-soborno**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en ofrecer o entregar regalos o retribuciones de cualquier otra clase por un empleado a un funcionario público para que actúe de manera contraria a los deberes inherentes a su cargo

- **Tráfico de influencias**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan influir en un funcionario público o autoridad mediante la utilización de una situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario para conseguir una resolución que le pueda generar un beneficio económico para sí o para la compañía.

- **Fraude fiscal**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en eludir, por parte de la entidad, el pago de tributos, cantidades retenidas o que se hubieran debido retener o ingresos a cuenta, obteniendo indebidamente devoluciones o disfrutando beneficios fiscales de la misma forma.

Por ejemplo, debe considerarse delito de fraude fiscal la falsificación, ocultación o simulación de datos, asientos u operaciones contables o la llevanza de una doble

contabilidad, facturas, etc. que tengan por objeto la elusión de pagos o la obtención de beneficios ilícitos.

- **Falsificación de documentos**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en falsificar documentos públicos o privados.

- **Blanqueo de capitales**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en:

- Adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes, sabiendo que éstos tienen su origen en una actividad delictiva, cometida por él o por un tercero (por ejemplo, tráfico de drogas o trata de blancas).
- Realizar cualquier acto para ocultar o encubrir su origen ilícito.
- Realizar cualquier acto para ayudar a la persona que haya participado en la infracción o infracciones a eludir las consecuencias legales de sus actos.

- **Estafa**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en utilizar engaño bastante para producir error en otro, induciéndolo a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno, como, por ejemplo:

- La realización actuaciones susceptibles de interpretarse como engaño en perjuicio de clientes, proveedores o terceros (ofrecer productos o servicios que no se adecúen a las características y necesidades de los clientes).
- Engañar o mentir acerca de las condiciones de determinados productos.

- **Publicidad engañosa**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en hacer alegaciones falsas o manifestar características inciertas sobre los productos o servicios, con carácter publicitario, de modo que puedan causar un perjuicio grave y manifiesto a los clientes.

- **Daños informáticos**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir o hacer inaccesibles datos informáticos, programas informáticos o documentos electrónicos, por cualquier medio, sin autorización y de manera grave.

- **Fraude a la seguridad social**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en:

- Eludir el pago de las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, obteniendo indebidamente devoluciones o disfrutando de deducciones por cualquier concepto asimismo de forma indebida.
- Simular, tergiversar u ocultar hechos de los que tenía el deber de informar con la finalidad de disfrutar indebidamente de prestaciones de la Seguridad Social.
- Falsear las condiciones requeridas para lograr subvenciones o ayudas u ocultar las que la hubiesen impedido obtenerlas a efectos de disfrutar de las mismas.

- **Conductas de odio, racismo o apología del terrorismo**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en:

- Fomentar, promover o incitar al odio, discriminación o violencia contra un grupo de trabajadores o contra un empleado por motivos racistas, antisemitas, antigitanos, referentes a la ideología, religión o creencias, pertenencia a una raza o nación, por su identidad sexual, por razones de género, etc.
- Elaborar, poseer con la finalidad de distribuir escritos o cualquier otra clase de material que, por su contenido, sean idóneos para promover o incitar al odio, hostilidad, discriminación, etc. en el seno de la compañía.
- Negar, trivializar gravemente o enaltecer los delitos de genocidio, de lesa humanidad o contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, cuando se hubieran cometido contra un grupo por motivos racistas, antisemitas, antigitanos, etc.

No se debe considerar delito de odio la realización de comentarios fuera de lugar o supuestamente graciosos realizados por el supuesto infractor en relación con estos temas.

- **Infracción de la normativa de protección de datos personales**

Conductas de terceros de las que has tenido conocimiento con ocasión de la prestación de tus servicios en INBERGUNE que consistan en tratar los datos de carácter personal de los que eres titular infringiendo la normativa vigente como, por ejemplo:

- No informarte adecuadamente del tratamiento que se va a efectuar de tus datos.
- Utilizar tus datos para unas finalidades diferentes de las que fuiste informado.
- No haber obtenido tu consentimiento expreso cuando el tratamiento que se efectúa lo requiere.
- No respetar la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a tu disposición.
- No respetar tu tiempo de descanso, permisos y vacaciones (derecho a la desconexión digital).

4.- PRINCIPIOS QUE RIGEN EL CANAL

- **Deber de comunicación**

Todo aquel que tuviera conocimiento fundado de cualquier conducta que pudiera suponer un acto contrario a la normativa vigente, de carácter grave o muy grave, tiene la obligación de comunicarlo a INBERGUNE CAPITAL PARTNERS, SGEIC, S.A. a través del presente canal interno de información.

- **Confidencialidad**

La compañía garantiza la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, así como de las actuaciones que se desarrollen durante la gestión y tramitación de esta. Este principio es uno de los pilares básicos del canal interno de información, puesto que su funcionamiento depende de poder garantizar a los informantes que su identidad es protegida.

No obstante lo anterior, las personas encargadas de la investigación y de la gestión del canal sí tendrán acceso a esta información. Adicionalmente, en aquellos casos en los que lo solicite la autoridad judicial, el Ministerio Fiscal o la autoridad administrativa

competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora, la compañía tendrá la obligación de facilitar a dichos organismos la identidad del informante, siempre que ello sea posible.

- **Rapidez en la tramitación**

INBERGUNE garantiza que se evitarán todo tipo de dilaciones injustificadas en el desarrollo del proceso de investigación.

- **Existencia del Canal Externo**

La legislación vigente regula la existencia de un canal externo de información ante de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. (diferenciado del canal interno).

A través de este canal, los informantes tienen la posibilidad de comunicar las infracciones indicadas en la presente política ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes ya sea directamente o previa comunicación a través del correspondiente canal interno.

Esto quiere decir que el empleado tiene dos opciones para informar de un hecho que considere ilícito y que vulnera la normativa vigente:

1. Ante la compañía a través del canal interno y, con posterioridad (pero nunca simultáneamente), en aquellos casos en los que se considere que no se ha dado adecuada tramitación a su reclamación, ante la A.A.I. usando el canal externo.
2. Directamente ante la citada autoridad usando el canal externo, sin necesidad de acudir, con anterioridad, al uso del canal interno.

- **Protección de datos personales**

El tratamiento de los datos personales del informante y del afectado con ocasión de la gestión del presente canal interno de información se realizará con pleno cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos Personales y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales.

INBERGUNE no recabará datos personales que no sean necesarios para los fines del tratamiento (gestionar y resolver las comunicaciones enviadas). En el supuesto de que esta información se recopilara por accidente se procederá a su eliminación sin dilación indebida.

Responsable del tratamiento de sus datos personales.

El responsable del tratamiento es INBERGUNE CAPITAL PARTNERS, SGEIC, S.A., con domicilio social en Avenida de la Libertad, número 25, 6ºA, C.P.: 20004, Donostia-San Sebastián (España) y provista de NIF A75234294, entidad inscrita en el Registro Mercantil de Guipúzcoa, al Tomo 2935, folio 35 y hoja SS-42477.

Puede contactar con nosotros a través de nuestro correo electrónico enrique@inbergune.com.

Finalidad para la que tratamos sus datos personales.

En INBERGUNE tratamos los datos facilitados en el formulario habilitado o a través de la conversación telefónica o la reunión presencial exclusivamente para la recepción, gestión e investigación de las comunicaciones remitidas a través de este canal.

¿Por cuánto tiempo tratamos sus datos?

Los datos personales proporcionados serán conservados durante la tramitación de la correspondiente investigación (en caso de que la compañía tome la decisión de no realizar actuaciones de investigación se eliminarán a los tres meses), siendo conservados

en los registros de información implementados por la compañía de acuerdo con lo dispuesto en 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, durante el período que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con la citada ley.

Con posterioridad, los datos facilitados serán suprimidos.

Legitimación para el tratamiento de sus datos personales.

El tratamiento de los datos facilitados es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable a INBERGUNE (Ley 2/2023 previamente citada), así como para el ejercicio de una misión de interés público, como es la prevención de infracciones penales y de la responsabilidad penal de la entidad.

Categorías y tipos de datos tratados

Las categorías de datos que se tratan son:

1. Datos de identificación (nombre y apellidos).
2. Direcciones electrónicas.
3. Número de teléfono.
4. Voz.
5. Cualquier otro dato personal que sea necesario para la tramitación de la comunicación recibida.

¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos personales?

No se cederán datos a terceros, salvo obligación legal.

¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos personales?

Cualquier persona tiene derecho a obtener confirmación sobre si en la compañía estamos tratando datos personales que le conciernan.

Las personas interesadas tienen derecho a **acceder** a sus datos personales, así como a solicitar la **rectificación** de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su **supresión** cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean necesarios para los fines que fueron recogidos. En determinadas circunstancias, los interesados podrán, solicitar la **limitación** del tratamiento de sus datos, en cuyo caso únicamente los conservaremos para el ejercicio o la defensa de reclamaciones. Del mismo modo, podrán ejercer sus derechos de **oposición** y **portabilidad**.

En caso de que la persona a la que se refieran los hechos relatados en la comunicación ejerciese el derecho de oposición, se presumirá que, salvo prueba en contrario, existen motivos legítimos imperiosos que legitiman el tratamiento de sus datos personales. Asimismo, en caso de que la persona afectada ejerza su derecho de acceso, la información obrante en el registro podrá ser facilitada siempre que ello no dificulte o impida la investigación.

El interesado podrá ejercer estos derechos dirigiéndose por escrito a INBERGUNE, Avenida de la Libertad, número 25, 6ºA, C.P.: 20004, Donostia-San Sebastián (España) o a la siguiente dirección de email enrique@inbergune.com.

Asimismo, puede solicitar información sobre sus derechos y presentar una reclamación ante la autoridad de control, en este caso, la Agencia Española de Protección de Datos, con domicilio en la calle Jorge Juan, nº 6, C.P.: 28001, Madrid, si consideran que el tratamiento de datos personales que le conciernen infringe el Reglamento General de Protección de Datos.

- **Conflictos de intereses**

La presentación de una comunicación que afecte a personas que puedan participar activamente en su investigación supondrá su exclusión durante la tramitación y gestión de la misma. De este modo, la persona afectada deberá abstenerse de intervenir en su procedimiento de resolución. Todo ello a efectos de evitar cualquier tipo de conflicto de

interés e incompatibilidad, garantizándose de este modo la objetividad e independencia de las actuaciones realizadas.

Se entenderá que existe conflicto de interés en aquellos casos en los que los intereses particulares de las personas afectadas puedan limitar su capacidad de realizar, con la debida objetividad e imparcialidad, la investigación de la comunicación.

En este caso, la persona excluida de la investigación tiene prohibido el acceso a cualquier información sobre la identidad del informante, así como del proceso de investigación.

- **Derechos del informante**

I Anonimato

INBERGUNE garantiza que las comunicaciones remitidas a través de este canal interno podrán ser anónimas. No obstante, es posible que haya determinadas infracciones cuya comunicación anónima dificulte la realización de las actuaciones de investigación de manera adecuada (como, por ejemplo, acosos o abusos sexuales), así como la debida comunicación con el informante (si la compañía desconoce su identidad, no podrá solicitar información adicional en caso de que sea necesario).

II Protección durante la investigación

INBERGUNE garantiza la protección de todas las personas que realicen una comunicación en el canal interno de información de acuerdo a lo dispuesto en la presente política.

III Derecho a recibir información durante la tramitación

Siempre que sea posible (por ejemplo, en aquellos casos en los que el informante no actúa de manera anónima), INBERGUNE acusará recibo de la comunicación y, una vez finalizada la investigación, será informado sobre el resultado de esta, justificando

los motivos por los que la entidad ha adoptado las medidas o sanciones respecto al afectado.

La compañía no solicitará al informante información o datos personales que no sean estrictamente necesarios para tramitar la comunicación y llevar a cabo las actuaciones de investigación.

En este sentido, la información que facilite el informante no podrá ser tratada con finalidades distintas a la de llevar a cabo la investigación de los hechos comunicados.

IV Prohibición de represalias

Aquellas personas que faciliten la información sobre infracciones según lo aquí previsto y de buena fe, están protegidas frente a cualquier tipo de represalia, discriminación y penalización por motivo de la comunicación que hayan presentado. INBERGUNE pone de manifiesto que esta prohibición de represalias se cumplirá igualmente incluso en aquellos casos en los que la investigación de los hechos permita concluir que no ha existido incumplimiento de la normativa aplicable por parte del afectado, siempre que el informante no haya obrado de mala fe.

Se entiende por actos constitutivos de represalias aquellos que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja con respecto a otras solo por su condición de informantes, incluyéndose también las amenazas o las tentativas de esta contra las personas que presenten una comunicación.

A título enunciativo, considera la Ley que son actos de represalia los siguientes:

- ✓ Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral, salvo que la decisión se tomase por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas y ajenas a la presentación de la comunicación.

- ✓ Imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo, salvo que la imposición de dichas medidas se efectuase por cuestiones ajenas a la presentación de la comunicación.
- ✓ Daños de carácter reputacional, coacciones, acoso u ostracismo.
- ✓ Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- ✓ Inclusión en listas negras que dificulten o impidan el acceso al empleo.
- ✓ Denegación de formación.
- ✓ Discriminación o trato desfavorable.

En relación con esta cuestión, no se considera que las personas que faciliten información a través del canal infringen ninguna restricción de revelación de información, ni incurrir en responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha comunicación, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la información era necesaria para revelar una acción u omisión ilícita.

El informante que considere que se ha tomado alguna represalia en su contra como consecuencia de, exclusivamente, haber informado de determinadas infracciones a través del presente canal interno, podrá ponerlo en conocimiento del investigador principal, que analizará el caso concreto y tomará las medidas adecuadas para prevenirla o, en su defecto, corregirla.

- **Derechos de la persona investigada**

La persona investigada tiene derecho a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, así como a ser oída en cualquier momento durante la tramitación de la investigación (en aquellos casos en los que sea posible, por cuanto habrá investigaciones que, a efectos de resolver adecuadamente la misma, requerirán que el afectado no tenga conocimiento de su tramitación). No obstante, esta persona no debe ser informada en ningún caso de la identidad del informante.

Adicionalmente, durante la tramitación del expediente, se debe garantizar el derecho a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente de la persona afectada, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

En este sentido, no se aplicarán medidas disciplinarias o sancionadoras hasta que se compruebe la veracidad de los hechos comunicados y se resuelva la investigación.

Así, si una vez tramitada la investigación se comprueba que los hechos comunicados son ciertos y se ha infringido la normativa vigente, se podrán aplicar las medidas disciplinarias que la compañía considere oportunas.

- **Comunicación de infracciones falsas o con mala fe**

La comunicación, siendo plenamente consciente de ello, de hechos falsos supone una infracción de la buena fe que rige cualquier relación laboral, pudiendo INBERGUNE adoptar las medidas disciplinarias o sancionadoras que considere adecuadas en relación con este informante.

De este modo, la prohibición de represalias prevista no impedirá la adopción por parte de la compañía de las correspondientes medidas disciplinarias o sancionadoras cuando la investigación concluya que la información facilitada es falsa y que se ha realizado siendo consciente de ello, habiendo actuado, en consecuencia, con mala fe.

5.- OPERATIVA DEL CANAL

A efectos de tramitar las comunicaciones recibidas a través del canal interno de información, se ha desarrollado este procedimiento desde su comunicación hasta su resolución. Así, el canal interno de información queda articulado mediante la habilitación de un correo electrónico específico, cuya dirección es: canaldenunciasinterno@inbergune.com.

INBERGUNE ha designado a D. Enrique Giménez-Arnau Durán como investigador principal a efectos de tramitar y analizar las comunicaciones presentadas a través del canal interno de información. En caso de ser necesario, teniendo en consideración la infracción comunicada, podrán designarse terceras personas que puedan ayudar al investigador principal durante la tramitación del expediente (a modo ejemplificativo, si la infracción versa sobre cuestiones relativas a la prevención del blanqueo de capitales, el equipo investigador estará formado por el OCI; si la infracción versa sobre cuestiones relativas al ámbito laboral, el equipo investigador estará formado por el responsable de Recursos Humanos). Su tramitación podrá variar en determinados aspectos en función de la infracción comunicada.

Adicionalmente, se pone en conocimiento de los interesados que el responsable del sistema, designado por el órgano de administración, es D. Enrique Giménez-Arnau Durán. Este responsable del sistema desarrollará sus funciones de forma independiente y autónoma respecto al resto de órganos de la entidad, no pudiendo recibir instrucciones de ningún tipo. Adicionalmente, tendrá a su disposición todos los medios personales y materiales que sean necesarios para que pueda llevar a cabo sus funciones. Entre sus funciones se deben destacar:

- Impulsar y supervisar la implementación y la eficacia del canal.
- Garantizar que la presente Política es accesible a todos los miembros de la organización.
- Implementar los procedimientos para gestionar las comunicaciones.

Así, el acceso a esta información está limitado a aquellas personas que necesitan conocer de la misma para poder tramitar las comunicaciones y, en concreto, a:

- El Responsable del Sistema y a quien lo gestione directamente.
- El equipo investigador (órgano competente de la tramitación de la comunicación).
- El responsable de recursos humanos, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador.

- El responsable de los servicios jurídicos, si procediera la adopción de medidas legales en relación con los hechos relatados en la comunicación.
- El Delgado de Protección de Datos.

I Recepción de la comunicación

Las comunicaciones podrán realizarse de forma verbal, vía telefónica (llamando al número de teléfono 34 913 578 422) o mediante la celebración de una reunión presencial, o por escrito, cumplimentando el modelo de formulario disponible que se adjunta como anexo a la presente política, acompañando la documentación que pueda ayudar a su investigación, enviándolo a la dirección de correo canaldenunciasinterno@inbergune.com

Si bien las comunicaciones se realizarán por escrito, una vez facilitada la información, el informante podrá solicitar también una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete días.

Cuando la comunicación se envíe por canales internos que no son el establecido en la presente política o haya sido recibida por miembros del personal no responsables de su tratamiento, se debe remitir la comunicación inmediatamente al Responsable del Sistema. No obstante, en todos estos casos se garantizará también la confidencialidad de la información.

En caso de que la comunicación se realice de forma verbal, esta será grabada. Asimismo, estas comunicaciones verbales se documentarán, previo consentimiento del informante, de la siguiente manera:

- ✓ Mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible.
- ✓ A través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla. En este caso, se ofrecerá al informante

la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

Durante la realización de la comunicación, el informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones.

Es importante que el informante aporte detalles suficientes sobre los hechos o conductas comunicados, así como la mayor documentación posible a efectos de que la investigación y el análisis sea lo más correcto posible.

INBERGUNE acusará recibo de la comunicación al informante en un plazo de siete días naturales desde su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

Ante la posible comisión de una infracción en el seno de la compañía, se debe iniciar un proceso de análisis previo de la información. Así, una vez recibida la comunicación y documentación, INBERGUNE decidirá:

- ✓ Admitir a trámite la comunicación: Los hechos o conductas comunicados pueden suponer un acto contrario a la normativa vigente.
- ✓ Inadmitir a trámite la comunicación: Si esta no cumple con los requisitos de forma establecidos o los hechos o conductas comunicados no hacen referencia a cuestiones que pueden ser comunicadas a través de este canal, archivando el procedimiento.

Asimismo, siempre que sea posible (si el investigador principal responsable de la investigación considerase que existe riesgo de que esta notificación comprometa la investigación, podrá aplazarse la comunicación), la persona afectada será informada sobre la recepción de la misma, así como del hecho e infracción del que se le acusa.

II Investigación de la comunicación

Admitida a trámite, el investigador principal procederá a la apertura de un expediente individualizado sobre la misma que contendrá:

- Formulario de la comunicación (en caso de que hubiera sido presentada de forma verbal, se recogerá la información que hubiera facilitado el informante mediante la transcripción de la reunión o la grabación de la llamada).
- Valoración del contenido de la comunicación por parte de los investigadores.
- Actas de las reuniones que, en su caso, se hayan celebrado para el estudio de la posible infracción.
- Resumen de las actuaciones llevadas a cabo. Entre estas actuaciones, se podrá:
 - ✓ Requerir al informante que aporte información adicional para que la investigación sea más completa.
 - ✓ Realizar entrevistas con la víctima, testigos, etc.
 - ✓ Inspeccionar los medios técnicos puestos a disposición de los empleados (ordenadores personales, portátiles, móviles...), así como los buzones de correo electrónico corporativos y carpetas de red, de acuerdo con las normas de uso y seguridad de los sistemas corporativos y la normativa vigente.
 - ✓ Mantener una entrevista con la persona o personas afectadas.
 - ✓ Cualquier otra acción que considere necesaria para continuar con el proceso de investigación.

El plazo máximo para llevar a cabo las actuaciones de investigación y dar respuesta no podrá ser superior a tres meses a contar:

- ✓ Desde la recepción de la comunicación.
- ✓ Si no se remitió un acuse de recibo al informante, a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación.

No obstante, en relación con aquellos supuestos que sean de especial complejidad y que requieran una ampliación del plazo para garantizar que la investigación se realiza de manera adecuada y con pleno cumplimiento de los principios previstos en la presente política, el plazo de respuesta podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

III Resolución de la comunicación

Una vez realizadas las actuaciones de investigación, el investigador principal y, en su caso, los investigadores designados por él, deberán evaluar los resultados obtenidos y tomar la decisión que corresponda en función de dicho análisis. El análisis de los hechos descritos y la propuesta de resolución de las actuaciones de investigación deberá consignarse en un informe que contendrá la siguiente información:

- Formulario.
- Análisis de los hechos descritos en el formulario.
- Actuaciones realizadas por el investigador principal, hechos investigados y pruebas analizadas.
- Conclusiones alcanzadas con base en la investigación:
 - ✓ Si, una vez analizados los hechos, se determina que no se ha infringido la normativa, se comunicará al informante (en caso de que no se haya enviado la comunicación de forma anónima) y al afectado de dicha decisión, junto con los motivos que sustentan la misma.
 - ✓ Si, una vez analizados los hechos, se determina que se ha cometido un ilícito penal o una conducta que infringe las restantes normas indicadas en esta política, se deberá incluir en el informe las propuestas de medidas sancionadoras.

Este informe de conclusiones será comunicado a la persona afectada para que formule alegaciones en un plazo de 5 días. Una vez analizadas sus alegaciones, se elaborará

el informe definitivo, que se enviará al órgano de administración a efectos de que adopte las decisiones que considere más adecuadas.

Cuando los hechos pudieran ser constitutivos de delito, se remitirá la información al Ministerio Fiscal sin dilaciones indebidas.

ANEXO – FORMULARIO

Te recordamos que dispones de la posibilidad de formular la comunicación de forma anónima. No obstante, te informamos de que, en ese caso, es posible que la investigación de los hechos descritos sea más difícil de llevarse a cabo, lo que podría perjudicar los resultados de la investigación y, adicionalmente, no podremos contactar contigo para poder informarte del resultado.

La tramitación de esta comunicación se someterá a la confidencialidad debida, dando pleno cumplimiento a los principios recogidos en nuestra política. Únicamente el Responsable del Sistema, el investigador principal, el responsable de recursos humanos (cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias), el responsable de los servicios jurídicos (si procediera la adopción de medidas legales) y el Delgado de Protección de Datos podrán acceder a los datos del sistema interno de información para la investigación de los hechos.

- DATOS DEL INFORMANTE (en caso de que la comunicación no se formule de forma anónima)
 - Nombre y apellidos:
 - DNI:
 - Puesto en la compañía:
 - Correo electrónico:
 - Número de teléfono:

- DATOS DE LAS PERSONAS IMPLICADAS
 - ❖ Infractor/es:
 - Nombre y apellidos:
 - Puesto en la compañía:
 - ❖ Víctima/s:
 - Nombre y apellidos:
 - Puesto en la compañía:

- HECHOS QUE HAN TENIDO LUGAR
 - Descripción de los hechos:
 - Fecha aproximada de los hechos descritos:
 - ¿Estos hechos pueden afectar a terceros? Si es así indícanos a quiénes.
 - Otros posibles testigos

- EVIDENCIAS DE LOS HECHOS
 - En caso de que dispongas de ella, documentación que pruebe los hechos descritos (Adjuntar)
 - ¿Estos hechos han sido comunicados con anterioridad? En caso afirmativo, indícanos cuándo.

Al enviar esta comunicación, como informante garantiza que ha realizado la misma de buena fe, siendo los datos incluidos en este formulario ciertos y veraces.

Se informará al afectado en el plazo más breve posible, siempre que no dificulte la tramitación de la comunicación, de los hechos recogidos en el formulario y de sus derechos, a efectos de garantizar su derecho a ser oído, así como su derecho a la presunción de inocencia, pero no se informará de la identidad del informante.

En virtud de lo dispuesto en la normativa vigente de protección de datos, te informamos de que los datos que facilites podrán ser objeto del siguiente tratamiento:

Identidad del responsable	INBERGUNE CAPITAL PARTNERS, SGEIC, S.A.
Finalidad del tratamiento	La recepción, gestión e investigación de las comunicaciones enviadas a través de este canal.
Base jurídica del tratamiento	El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable a INBERGUNE, así como para el ejercicio de una misión de interés público, como es la prevención de infracciones penales y de la responsabilidad penal de la entidad.

Derechos como titular de los datos	Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento, supresión, oposición y portabilidad de sus datos dirigiéndose por escrito a INBERGUNE, Avenida de la Libertad, número 25, 6ºA, C.P.: 20004, Donostia-San Sebastián (España), o a la siguiente dirección de email enrique@inbergune.com
---	--