

## POLÍTICA CANAL DENUNCIA GRUPO VISALIA

### **1. OBJETO**

GRUPO VISALIA cuenta con un Código Ético y de Conducta y unas políticas que establecen los valores y pautas de conducta que espera de sus miembros y aliados y que aplica a todas sus filiales.

El cumplimiento de la legislación vigente y de la normativa interna aplicable, la transparencia y el comportamiento ético son principios fundamentales que rigen el funcionamiento de GRUPO VISALIA y sus filiales, y son parte del eje central de su cultura corporativa.

Para asegurar que se detectan, previenen, tratan y corrigen cualesquiera conductas que puedan infringir estos estándares o la legislación vigente, GRUPO VISALIA se ha dotado de un canal de denuncias, que, en cumplimiento con lo establecido en la normativa vigente, garantiza la confidencialidad de todas las comunicaciones y al que se puede acceder por medio del siguiente enlace <https://grupovisalia.com/contacto/> y a través del que se podrá:

- Presentar una denuncia sobre posibles incumplimientos de la normativa legal o cualquier comportamiento contrario al Código Ético y de Conducta del GRUPO VISALIA.
- Hacer seguimiento de forma segura y anónima del estado de la denuncia que se haya presentado (por medio de la referencia que se indicará en el momento de interposición de la denuncia).

Adicionalmente, existen medios alternativos para realizar tu comunicación:

- Correo electrónico, cuya dirección es [compliance@grupovisalia.com](mailto:compliance@grupovisalia.com)
- Correo postal dirigido a la atención del área de Compliance – Príncipe de Vergara 108, planta 8, 28002 Madrid.
- De forma presencial, a solicitud del denunciante en el correo [compliance@grupovisalia.com](mailto:compliance@grupovisalia.com), mediante una reunión dentro del plazo máximo de siete días desde la solicitud.

Las denuncias recibidas por los medios alternativos serán gestionadas garantizando el tratamiento seguro de la información.

GRUPO VISALIA espera que sus miembros y aliados utilicen activamente y de buena fe el canal de alertas ante cualquier situación o conducta ilícita o dudosa que pueda acarrear sanciones, incluso penales, para nuestra organización, así como para evacuar cualquier duda o consulta relacionada con nuestro sistema de cumplimiento normativo y ético.

Esta política regula el uso de este canal de alertas que garantiza, en cualquier caso, la confidencialidad de las comunicaciones y la indemnidad y protección del alertador que actúa de buena fe.

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Cualquier alerta o denuncia de hechos irregulares, ilícitos o delictivos realizados en incumplimiento del Código Ético y de Conducta de GRUPO VISALIA, sus políticas y procedimientos y las Leyes vigentes.

Cualquier consulta sobre el Código Ético y de Conducta de GRUPO VISALIA, las políticas y procedimientos propios y la normativa aplicable a la actividad de nuestra organización.

La política se aplica a toda persona física o jurídica que tenga relación con GRUPO VISALIA y utilice el canal de alertas para alertar, incluyendo, pero no limitado, a sus socios y administradores, directores, empleados y personal o profesionales dependiente, además de a colaboradores, proveedores, subcontratas y socios de negocio.

## **3. PRINCIPIOS GENERALES DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DEFENSA DEL INFORMANTE**

### **3.1. Hechos denunciables:**

El Canal de denuncias debe entenderse como un instrumento que permita la comunicación de conductas que puedan ser constitutivas de incumplimientos o irregularidades que puedan ir en contra de los intereses de la Unión Europea o bien constituir un acto ilícito o contrato a la normativa aplicable.

### **3.2. Derechos del denunciante:**

El denunciante tendrá los siguientes derechos garantizados:

- **Derecho al anonimato:** El denunciante que presente una denuncia a través del Canal de denuncias podrá mantener el anonimato en torno a su identidad, garantizando el mismo durante el proceso, siendo opcional para el denunciante incluir datos que permitan su identificación a través del formulario de denuncia habilitado.
- **Derecho a la confidencialidad:** Tanto el contenido de la denuncia como la identidad del denunciante será confidencial, no pudiendo revelarse sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no sea el personal competente para recibir y tramitar las denuncias, con las excepciones que establece el derecho de la Unión Europea o la normativa estatal en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por las autoridades o en el transcurso de procesos judiciales.
- **Prohibición de represalias:** El denunciante gozará de protección frente a represalias, aun si del resultado de la investigación llevada a cabo se verifica que no ha existido incumplimiento de los intereses de la Unión o de la normativa aplicable, siempre que no haya obrado de mala fe.
- **Derecho a elegir:** El denunciante podrá elegir el cauce de la denuncia que considere más adecuado, pudiendo acudir a los canales de denuncia internos o externos (autoridades competentes).
- **Derecho a recibir información:** El denunciante tiene derecho a ser informado del estado de tramitación de su denuncia, así como del resultado de las investigaciones.
- **Derecho a la información limitada:** El denunciante no será obligado a proporcionar datos que no sean estrictamente necesarios para tramitar la denuncia y posteriormente no se podrá solicitar ni conservar los datos que no sean estrictamente necesarios para la investigación. La información facilitada no podrá ser utilizada para fines distintos a la investigación. En el caso de que los datos fueran transmitidos a una tercera persona para que investigue la denuncia (por ejemplo, un despacho de abogados o auditor externo), tanto el denunciante como el denunciado deberán ser previamente informados. No obstante, dicho consentimiento no será necesario cuando la cesión esté autorizada por la ley. Los datos personales tratados como consecuencia de la presentación de denuncia a través del Canal de denuncias de la FNMT-RCM serán tratados de conformidad con el Reglamento General de

Protección de Datos Personales, Reglamento (UE) 2016/679, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales y resto de normativa relacionada en vigor.

- **Derecho a ejercer los derechos de protección de datos:** El denunciante tendrá derecho a ejercer los derechos que le confiere la legislación de protección de datos de carácter personal.
- **Derecho a recibir una respuesta en un plazo razonable:** El denunciante recibirá un acuse de recibo de su denuncia en un plazo máximo de siete días desde la recepción de esta, a excepción de que el denunciante solicite expresamente otra cosa o que el órgano encargado de la investigación considere que dicho acuse puede comprometer la protección de la identidad del denunciante. El plazo, con relación al tratamiento de datos y la investigación, no podrá exceder los tres meses de conformidad con la normativa vigente.
- **Derecho a la supresión de datos:** Transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad sea la conservación para dejar evidencia del funcionamiento del modelo de Sistema de Compliance o se deriven de la misma procesos judiciales o investigaciones por parte de las autoridades competentes.

### **3.3. Imposición de medidas disciplinarias:**

Si en la resolución de la investigación se comprueba de forma fehaciente que los hechos investigados son ciertos y están vinculados a conductas irregulares o ilícitas, el denunciante podrá ser objeto de sanción de conformidad con la legislación laboral y el resto de las obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el miembro de la plantilla de la empresa, personal de la empresa o persona vinculada a la misma.

Los hechos también podrán ser puestos a disposición de las autoridades competentes, en caso de que los hechos puedan ser constitutivos de ilícito.

En el caso en que el denunciante sea un tercero con el que no se mantiene una relación laboral (proveedor, agente comercial, candidato, etc.), las sanciones aplicables se limitarán al ámbito mercantil, sin perjuicio de la comunicación de los hechos a las autoridades competentes.

### **3.4. Comunicación de denuncias falsa o de mala fe:**

El canal de denuncias debe emplearse de manera responsable y adecuada. La comunicación de hechos falsos, con una actitud maliciosa y moralmente deshonesto, supone una infracción de la buena fe que debe presidir las relaciones de trabajo o en el ámbito mercantil.

Si, tras el oportuno análisis, se pudiera concluir que los hechos denunciados son manifiestamente falsos y que la denuncia ha sido presentada con actitud maliciosa y mala fe: (i) se archivará la denuncia, documentando los motivos que han llevado a archivar el expediente, finalizando la labor de investigación; (ii) se trasladará dicha circunstancia a la Dirección de RRHH para que, en coordinación con el Comité de Compliance, se propongan medidas disciplinarias de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente y; (iii) se informará, de forma escrita, la propuesta de sanción al Comité de Dirección o, en su caso, al Consejo de Administración, quien decidirá la acción disciplinaria a aplicar al denunciante de mala fe.

### **3.5. Procedimiento de investigación del canal de denuncias:**

El procedimiento interno de gestión de las denuncias constará de las siguientes fases:

#### **→ Fase inicial:**

El denunciante, en caso de optar por el uso del Canal de denuncias interno tendrá que rellenar el formulario de denuncia que está a su disposición.

La denuncia deberá ser individual. En caso de que varias personas tengan conocimiento de este hecho o circunstancia que deba ser comunicado, cada una de ellas deberá hacerlo de forma individual a través del canal de denuncias.

Los contenidos requeridos en el formulario de comunicación son los siguientes:

- Correo electrónico
- Identificación del denunciado (salvo que se opte por realizar la denuncia de forma anónima)
- Descripción de los hechos a través de un campo libre.
- Antes de formalizar la denuncia, se deberá confirmar la comunicación, introduciendo un texto de verificación mediante código CAPTCHA con el objetivo de evitar cualquier registro falso dentro del canal de denuncia.

Es importante que el denunciante aporte detalle suficiente sobre los hechos, conductas o actividades sospechosas, para que el Compliance Officer pueda realizar un análisis preliminar del contenido, permitiendo incluso el envío de ficheros o documentos adjuntos en relación con los hechos denunciados.

La empresa deberá acusar recibo de la denuncia al denunciante en el plazo máximo de 7 días. La empresa podrá pedir al denunciante que aporte información complementaria, si fuera necesario. Como, por ejemplo:

1. Localización de la oficina en la que se suceden los hechos
2. Descripción de la irregularidad/apartado del procedimiento sobre el que se desea aclaración o interpretación
3. Momento en que se produce
4. Categorizar si es puntual o recurrente
5. Identificación de el/los responsable/s
6. Identificación del denunciante
7. Detallar cómo ha conocido la irregularidad
8. Documentación adjunta a la denuncia (pruebas o indicios)
9. Comentarios relevantes
10. Pruebas o indicios: En el caso de denuncia, deberán detallarse las circunstancias de esta y deberán acompañarse, en la medida de lo posible, las pruebas o indicios que la avalen, junto con la identificación de otros posibles testigos o trabajadores que hayan podido tener conocimiento de los hechos.

En caso de transcurrir 30 días sin obtener respuesta a dicha solicitud, se considerará que el denunciante ha desistido en su voluntad de presentar denuncia, salvo en aquellos casos en que se haya categorizado como de tipo crítico.

➔ **Fase instructora:**

Apertura del procedimiento de investigación:

1. Asignación de un nivel de riesgo a cada denuncia, que podrá ser: BAJO, MEDIO, ALTO o CRÍTICO
2. Registro de la fecha de la denuncia y agenda de fecha límite para resolver
3. Desarrollo de la investigación y recopilación de pruebas o indicios
4. Elaboración de un informe/registro o de las actuaciones de investigación llevadas a cabo por el instructor

El plazo para resolver no será superior a 3 meses a partir del acuse de recibo o, si no se remitió un acuse de recibo al denunciante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de hacerse la denuncia.

Excepcionalmente, el plazo podría ampliarse a 6 meses cuando sea necesario debido a circunstancias específicas del caso, en particular la naturaleza y la complejidad del objeto de la denuncia, que puedan justificar una investigación larga.

➔ **Fase de resolución:**

La empresa emitirá de una Resolución que contemple una exposición de hechos documentada y objetiva, seguida de una exposición detallada del resultado de las actuaciones de investigación llevadas a cabo

La resolución deberá ser comunicada al denunciante y al denunciado.

Se plantean tres tipos de Resoluciones:

1. Verificación de los hechos denunciados: Proposición de medidas correctoras
2. No verificación de los hechos denunciados: Archivo del asunto
  - En este caso, se facilitará al denunciante información clara y fácilmente accesible sobre los procedimientos de denuncia externa ante las autoridades competentes de conformidad con el artículo 10 de la Directiva Whistleblowers y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión.

3. Remisión de la investigación a otra instancia: Porque es delito o porque corresponde a otra institución o empresa la resolución del asunto denunciado: para ello, puede ser necesario solicitar los datos personales del denunciante en caso de que haya denunciado de manera anónima, o recabar su permiso para poder revelar su identidad ante las autoridades.

Esta Política ha sido aprobada en fecha de 28 de octubre de 2024, con aplicación a partir del 1 de Noviembre del 2024.