

TÍTULO: POLÍTICA CANAL DE COMUNICACIONES/DENUNCIAS		Código: PCC	Hoja 1 de 12
		Edición: 2	Fecha: 23/01/2023
Elaborado por: Comité Compliance	Revisado por: Resp. RRHH	Aprobado por: Dirección	



POLÍTICA CANAL DE COMUNICACIONES/DENUNCIAS

TÍTULO: POLÍTICA CANAL DE COMUNICACIONES/DENUNCIAS		Código: PCC	Hoja 2 de 12
		Edición: 2	Fecha: 23/01/2023
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	
Comité Compliance	Resp. RRHH	Dirección	

- I. Introducción**
- II. Objetivo**
- III. Principios Básicos**
- IV. Ámbito de aplicación**
- V. Hechos denunciables**
- VI. RESPONSABILIDADES**
 - a. El Responsable del Canal de Comunicaciones
 - b. El Órgano de Decisión
- VII. PROCEDIMIENTO**
 - a. Presentación de la comunicación/denuncia
 - b. Análisis de verosimilitud
 - c. Instrucción
 - d. Resolución
 - e. Régimen disciplinario
 - f. Registro
- VIII. ANEXO: MODELO DE DENUNCIA**

TÍTULO: POLÍTICA CANAL DE COMUNICACIONES/DENUNCIAS		Código: PCC	Hoja 3 de 12
		Edición: 2	Fecha: 23/01/2023
Elaborado por: Comité Compliance	Revisado por: Resp. RRHH	Aprobado por: Dirección	

I.- Introducción

Iberfrasa recoge en su Código Ético, suscrito por todos los empleados, directivos y miembros del Consejo de Administración, la necesidad de establecer un canal formal para que todos ellos puedan realizar denuncias o quejas por acciones, comportamientos o hechos cometidos de los que tengan conocimiento y que supongan un incumplimiento del Código Ético o cualquier otra normativa de obligada aplicación.

La presente política da cumplimiento a la creación de dicho canal de comunicación o denuncias estableciendo los objetivos, principios, responsables y pasos del proceso a seguir en caso de denuncia.

II.- Objetivo

- Establecer una medida eficaz y esencial para la prevención y detección de conductas ilícitas o irregulares y corregir aquellas que se hayan detectado.
- Habilitar medidas de control sobre la actividad de Iberfrasa conforme establece el Código Penal para la prevención de delitos.
- Crear y poner en funcionamiento una herramienta que contribuya a la mejora continua de los procesos y políticas de Iberfrasa para la gestión y control de conductas ilegales o irregulares que puedan cometerse en su seno y detectar qué debe modificarse para prevenir futuras malas prácticas y fortalecer así la base para evitarlas.
- Poner de relieve el compromiso de Iberfrasa con la Responsabilidad social, con su entorno y grupos de interés, y contribuir a impulsar el buen gobierno corporativo.

III.- Principios Básicos

El canal de denuncias y su funcionamiento debe permitir y garantizar:

- La total confidencialidad en el tratamiento de las comunicaciones.
- Un análisis exhaustivo y objetivo de los hechos denunciados para asegurar la veracidad del posible incumplimiento.
- Respetar la presunción de inocencia y derechos de las personas presuntamente implicadas.
- El rigor en las actuaciones que se lleven a cabo como consecuencia de las comunicaciones recibidas que deben estar fundamentadas y justificadas.
- La total garantía de inmunidad para los empleados que utilicen el canal de denuncias.

TÍTULO: POLÍTICA CANAL DE COMUNICACIONES/DENUNCIAS		Código: PCC	Hoja 4 de 12
		Edición: 2	Fecha: 23/01/2023
Elaborado por: Comité Compliance	Revisado por: Resp. RRHH	Aprobado por: Dirección	

IV.- **Ámbito de aplicación**

Todos los empleados, directivos y miembros del Consejo de Administración de Iberfrasa tienen la responsabilidad de entender y cumplir con el Código Ético y los principios y políticas corporativas.

Si alguno de ellos observa o percibe una violación real o potencial a estas normas, a cualquier ley o normativa vigente, o cualquier conducta impropia, ya sea por parte del personal o de otras personas relacionadas con Iberfrasa, que tenga relación con las acciones prohibidas o delitos contemplados en el Código de Conducta y/o legislación aplicable, será su responsabilidad y obligación informarlo con prontitud a través de los canales de comunicación señalados en la presente política y, posteriormente, colaborar en la investigación.

Al presentar su denuncia y expresar su inquietud, el denunciante, está haciendo lo correcto y dando cumplimiento a uno de sus deberes principales, ayudando a que Iberfrasa sea reconocida como una empresa responsable en todos los aspectos de su actividad.

Para garantizar y fomentar que el empleado denuncie los hechos de los que tenga conocimiento es obligación de Iberfrasa velar por que no exista ningún tipo de represalia como consecuencia de una denuncia realizada de buena fe. Cualquier represalia o castigo por esta casusa está terminantemente prohibido y conllevará la oportuna investigación y adopción de medidas contra el/los responsable/s.

V.- **Hechos denunciables**

Concretamente, y sin que sea una relación exhaustiva, se perseguirán:

- Cualquier tipo de comportamiento discriminatorio en el ámbito laboral por motivos de edad, raza, sexo, orientación sexual, discapacidad, opinión política o por cualquier otro motivo.
- Cualquier manifestación de acoso físico y/o de género, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.
- Cualquier relación lucrativa, con un interés personal, con cualquiera de los proveedores/clientes o terceros colaboradores de Iberfrasa.
- Comportamientos que vayan en contra de las normas de prevención de riesgos laborales aplicables a nuestro puesto y lugar de trabajo y contrarias a nuestra propia seguridad y la de nuestros/as compañeros/as.
- Cualquier delito, robo, hurto, apropiación indebida o uso injustificado o fraudulento de los recursos y bienes de Iberfrasa.
- Las calumnias y/o injurias dirigidas contra la imagen y reputación de Iberfrasa, tanto por parte de agentes internos como externos.
- Cualquier violación relacionada con la normativa contable, fiscal o mercantil. En este caso, la denuncia puede hacerse a través de los canales habituales de los diferentes departamentos o directamente al Depto. de RRHH.

TÍTULO: POLÍTICA CANAL DE COMUNICACIONES/DENUNCIAS		Código: PCC	Hoja 5 de 12
		Edición: 2	Fecha: 23/01/2023
Elaborado por: Comité Compliance	Revisado por: Resp. RRHH	Aprobado por: Dirección	

- La difusión de información confidencial, la realización de actuaciones económicas en fraude para Iberfrasa, el desarrollo de actividades que compitan con el negocio de Iberfrasa, o la utilización de los recursos o el prestigio de Iberfrasa con un interés personal.
- Y, en general, la violación de cualquier ley o normativa de cualquiera de los países donde Iberfrasa está presente.

V.- RESPONSABILIDADES

a. El Responsable del Canal de Denuncias

El/la responsable de recibir las denuncias y quejas, tramitarlas y gestionarlas será el Compliance Officer de Iberfrasa (el “**Responsable**”).

El Responsable adoptará las primeras medidas del caso según procedan, para lo cual deberá tomar contacto con el denunciante (manteniendo siempre la reserva de la identidad) a fin de obtener todos los antecedentes relativos a los hechos denunciados.

El Responsable se compromete a actuar de forma neutral e imparcial, sin favoritismos ni enemistades.

Si la persona involucrada en la denuncia es precisamente el Responsable, todas las funciones y responsabilidades señaladas en este procedimiento serán asumidas por el Director General Corporativo, dirigiendo el mail directamente a su correo profesional para evitar que el Responsable tenga conocimiento de la denuncia contra él/ella.

b. El Órgano de Decisión

El Órgano de Decisión será el encargado de tomar la decisión sobre las medidas a tomar (tanto las urgentes como las que pongan fin al procedimiento) y sobre las consecuencias de la denuncia.

Será un órgano colegiado, formado por el Responsable, el Director de segundo nivel al que reporte el empleado denunciado y otro Director de segundo nivel al que no le reporte. En función de las circunstancias, el Responsable podrá considerar oportuno que el Director de segundo nivel no esté en la investigación. En función de la gravedad de la conducta denunciada y de las evidencias recopiladas por el Responsable en la investigación, el Órgano de Decisión podrá ser directamente la Comisión de Compliance del Iberfrasa. De igual forma el Responsable o en su caso, la Comisión de Compliance valorará si se diera alguna circunstancia de incompatibilidad o conflicto con algún miembro de la Comisión de Compliance y se abstendrá de la causa.

El Responsable deberá reportar periódicamente a la Comisión de Compliance para informar sobre las consultas y denuncias recibidas así como las actuaciones llevadas a cabo en relación a las mismas y presentar propuestas de mejora del sistema para la prevención de cualquier potencial riesgo, según estime conveniente.

TÍTULO: POLÍTICA CANAL DE COMUNICACIONES/DENUNCIAS		Código: PCC	Hoja 6 de 12
		Edición: 2	Fecha: 23/01/2023
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	
Comité Compliance	Resp. RRHH	Dirección	

El desarrollo y la aprobación de esta política será responsabilidad de la Comisión de Compliance, y su difusión, implementación y seguimiento será responsabilidad del Responsable.

VI.- PROCEDIMIENTO

a. Presentación de la denuncia

Frente a infracciones reales o potenciales por no cumplimiento del Código de Conducta o de la normativa vigente (entendiendo por tal, desde el conjunto de leyes y normativas de los países en que opera Iberfrasa), el denunciante deberá presentar la correspondiente denuncia a través del correo electrónico canal.denuncias@iberfrasa.com creado al efecto, siendo recomendable que lo haga desde su correo de empresa para minimizar la existencia de denuncias anónimas, si dispone del mismo.

Los miembros del Comité de Compliance tendrán acceso a dicho correo electrónico y será responsabilidad del Responsable gestionar las dicho correo y, en primera instancia, las denuncias presentadas.

Al hacer una denuncia, el denunciante deberá proporcionar la mayor cantidad de información posible para permitir una adecuada investigación, debiendo entregar como, en la medida de lo posible, el máximo detalle en los siguientes datos y antecedentes, en especial:

- Identificarse con nombre completo y DNI – Se permiten denuncias anónimas, aunque Iberfrasa anima y agradece a los denunciantes a identificarse, puesto que ello asegura la mejor eficacia en la investigación del caso y se asegura la confidencialidad, discreción absoluta y protección del denunciante
- Hechos denunciados, con el máximo de detalles posible.
- Personas involucradas y papel que jugaba cada una.
- Lugar, fecha y hora de la supuesta infracción.
- Si es una acción reiterativa o un hecho aislado.
- Cualquier prueba que considere que refuerza su sospecha.

Se adjunta como anexo a esta política la plantilla que el denunciante podrá completar para presentar su denuncia.

b. Análisis de verosimilitud de la denuncia

Una vez recibida la denuncia, el Responsable deberá coordinar el inicio del proceso, poniéndose en contacto con el denunciante (siempre que esté se hubiera identificado)

El Responsable mantendrá una primera entrevista con el denunciante si este se ha identificado, y para todas las denuncias recibidas (incluidas las anónimas), recabará todos los detalles posibles y a partir de ahí determinará si existe indicio para abrir una investigación o, por el contrario,

TÍTULO: POLÍTICA CANAL DE COMUNICACIONES/DENUNCIAS		Código: PCC	Hoja 7 de 12
		Edición: 2	Fecha: 23/01/2023
Elaborado por: Comité Compliance	Revisado por: Resp. RRHH	Aprobado por: Dirección	

debe desestimarse por no ser un hecho denunciado, por no existir pruebas ni posibilidad de conseguirlas, ausencia de datos, falta de credibilidad, inconsistencias o incoherencias de los hechos y/o datos, sospecha fundada de que es una cuestión personal, así como cualquier otro hecho relevante que a juicio del Responsable sea relevante para determinar la verosimilitud de la denuncia.

Siempre se mantendrá un registro de las denuncias recibidas y de la decisión adoptada, de conformidad con lo establecido en el apartado F siguiente.

c. Instrucción

Una vez se determine la verosimilitud de la denuncia y la necesidad de proceder con la investigación, se establecerán las acciones que deberán llevarse a cabo, procurando en todo momento que la investigación se realice con prontitud y serenidad.

El tiempo necesario para la investigación dependerá en gran parte del hecho denunciado, las pruebas existentes y las pruebas que deban recabarse para tener certeza de los hechos.

Cuando sea necesario tomar medidas preventivas para evitar que se produzca un mal mayor durante el tiempo que dure la investigación, el Responsable las solicitará y razonará al Órgano de Decisión, quien tomará la decisión final.

Todos los datos recabados en el procedimiento, incluyendo muy especialmente la identidad de las partes, se tratarán de forma estrictamente confidencial y se entregará información sólo a aquellas personas que tengan la necesidad de estar involucradas para colaborar en la investigación o aquellas que tengan el derecho de ser informadas. Todos los involucrados están obligados a mantener igual reserva sobre el asunto, de lo contrario se arriesgan a sufrir medidas disciplinarias.

Le corresponderá al Responsable proponer pruebas y determinar el curso de las acciones a seguir valorando y valorar si corresponde informar de inmediato al Comité de Compliance, si la gravedad del caso lo requiere.

Será imprescindible escuchar a todas las personas involucradas, esto es, aquellas que se han mencionado en la denuncia, así como las que vayan surgiendo según transcurra la investigación, sean como testigos o implicados de alguna forma.

En el curso del procedimiento, el Responsable se reunirá con el denunciado para conocer también su versión y darle la oportunidad de presentar las pruebas y alegaciones que considera necesarias para defender dicha versión.

TÍTULO: POLÍTICA CANAL DE COMUNICACIONES/DENUNCIAS		Código: PCC	Hoja 8 de 12
		Edición: 2	Fecha: 23/01/2023
Elaborado por: Comité Compliance	Revisado por: Resp. RRHH	Aprobado por: Dirección	

d. Resolución

Una vez finalizadas las gestiones tendentes a obtener la información necesaria, el Responsable entregará un informe indicando los antecedentes analizados, las conclusiones adoptadas y, en donde se propongan medidas preventivas o correctivas, y en su caso, las sanciones que correspondan.

Con los antecedentes y conclusiones del procedimiento efectuado y considerando la gravedad de los hechos constatados el Órgano de Decisión aprobará o rechazará las recomendaciones de medidas preventivas, correctivas o sanciones propuestas por el Responsable.

e. Régimen disciplinario

El régimen de sanciones será el contemplado en el convenio colectivo (aplicable) según la graduación y calificación que el órgano considere.

Las infracciones pueden ser leves, graves o muy graves. Las sanciones dependerán de la graduación de la infracción y podrá ser desde una simple amonestación o apercibimiento hasta el despido. Podrá, asimismo, conllevar consecuencias penales si es una conducta tipificada como tal por el Código Penal.

Algunos casos puede que no den lugar a aplicar ninguna punición pero si a medidas como enfatizar el conocimiento de buenas prácticas o a reforzar la formación.

f. Registro

A efectos de documentar las acciones, el Responsable deberá mantener registro cronológico actualizado y confidencial de la investigación (tanto las que estén en curso como las ya cerradas), denuncias y medidas disciplinarias aplicadas en relación con el incumplimiento.

Dicho registro deberá contener al menos:

- Fecha del incidente
- Tipo de incidente
- Fecha de denuncia
- Tipo de denunciante
- Personas comprometidas en la situación
- Descripción del incidente
- Acciones tomadas
- Consecuencias derivadas

TÍTULO: POLÍTICA CANAL DE COMUNICACIONES/DENUNCIAS		Código: PCC	Hoja 9 de 12
		Edición: 2	Fecha: 23/01/2023
Elaborado por: Comité Compliance	Revisado por: Resp. RRHH	Aprobado por: Dirección	

El registro señalado en el párrafo anterior deberá estar siempre actualizado y disponible para la revisión por parte de los responsables de la presente política (el Responsable y la Comisión de Compliance de Iberfrasa), manteniéndose siempre bajo la más estricta confidencialidad.

No obstante, se determinará qué publicidad o comunicación se hará al resto de empleados y directivos sobre los hechos una vez se haya procedido a su resolución, bien como medida disuasoria o como mejora de procedimientos y actuación a futuro para evitar malas prácticas.

Por otra parte, la resolución del procedimiento pasará a formar, en su caso, parte del expediente (laboral, en su caso) de la persona denunciada.

En todo caso la comunicación será compatible en su caso con la protección de los datos personales y derechos de las personas involucradas.

TÍTULO: POLÍTICA CANAL DE COMUNICACIONES/DENUNCIAS		Código: PCC	Hoja 10 de 12
		Edición: 2	Fecha: 23/01/2023
Elaborado por: Comité Compliance	Revisado por: Resp. RRHH	Aprobado por: Dirección	

ANEXO – MODELO DE DENUNCIA

<u>Nombre completo</u>	
<u>Hechos denunciados</u> (incluir el máximo de detalle posible)	
<u>Personas involucradas</u> (incluir papel que jugaba cada una)	
<u>¿Se trata de una acción reiterativa o de un hecho aislado?</u>	
<u>Pruebas de la sospecha</u>	
<u>Otros comentarios</u>	