

**INFORMACIÓN DOCUMENTADA
DEL SISTEMA DE GESTIÓN
DE RIESGOS ANTIFRAUDE**

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

La presente política será puesta en conocimiento del personal de la entidad, de sus accionistas, clientes, proveedores y terceros, tanto a través de formación interna para los empleados, como por medio de su publicidad en la web corporativa.

I. Política de denuncia de irregularidades

(1) Todos los directivos y empleados de la organización tienen la obligación de cumplir y contribuir al cumplimiento de todas las medidas antifraude. Es por ello que, no solo tienen que conocer todas las políticas y medidas para su prevención, sino que deben comunicar de forma responsable cualquier indicio de existencia de procesos y actuaciones que contravengan lo dispuesto en ese sistema y en general, deben denunciar cualquier sospecha de irregularidades.

(2) A estos efectos, la organización ha creado un canal de denuncias que está a disposición de todos los trabajadores, directivos, accionistas, clientes, (e incluso terceros ajenos a la organización), y al que podrán acceder cuando tengan constancia directa o sospecha fundada de la existencia de un incumplimiento de la *Política anticorrupción*, y cualesquiera otra infracción conforme a lo contemplado en el procedimiento para la investigación de incumplimientos e irregularidades, podrán denunciarlo a través de las siguientes vías¹:

- Correo electrónico: cumplimiento@aduriz.es
- Dirección postal: Calle Algorta nº 10, CP- 09500 MEDINA DE POMAR (Burgos); a la atención del *Comité de Cumplimiento*

(3) Sin perjuicio de la existencia del canal de denuncias, todo empleado debe velar por la integridad y reputación de la compañía. Es por ello que tanto para los trabajadores de la organización, así como para los integrantes del órgano de administración, o directivos, la denuncia de irregularidades es una **obligación**. Aunque es aconsejable centralizar la información

¹ El apartado 3 del *Procedimiento para la investigación de incumplimientos e irregularidades* indica que el canal de denuncias sirve, en particular, para recibir denuncias sobre las siguientes materias:

- relativas a la política anticorrupción de la entidad;
- relativas a la posible comisión por parte de algún directivo, accionista, empleado o terceros vinculados con la entidad, de cualquier delito recogido en el Código penal vinculado con la corrupción o el soborno [a modo de ejemplo, no limitativo: delitos de cohecho (art. 427), tráfico de influencias (art. 430), malversaciones (art. 435.5), corrupción de funcionario público extranjero (art. 445)]; o de cualquier otro delito que pudiera beneficiar, directa o indirectamente a la entidad;
- relativas a infracciones que afecten a los intereses financieros de la UE; infracciones relativas al mercado interior, incluidas las infracciones de las normas de la UE en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones de las normas del impuesto sobre sociedades.

por medio del canal de denuncias, no dejarán de atenderse e investigarse los hechos que se denuncien por otras vías que acaben en conocimiento del *Comité de Cumplimiento*, como por ejemplo comunicando por un empleado un posible incumplimiento a su superior jerárquico, para que esta persona remita inmediatamente la información recibida al *Comité de Cumplimiento*.

II. Finalidades y resultados previstos

(1) La Ley de Sociedades de Capital impone en su artículo 225 a los administradores el deber de diligencia de un ordenado empresario, exigiéndoles adoptar las medidas precisas para la buena dirección y el control de la sociedad.

Entre estas medidas se considera que la efectiva implementación de un sistema de gestión de la denuncia de irregularidades servirá para:

- **Facilitar la comunicación de las posibles infracciones normativas que lleven a cabo directivos y empleados (o incluso terceras partes vinculadas con la organización)**, permitiendo así que los miembros de la organización puedan cumplir con su obligación de denuncia.
- Actuar como **control interno de la propia actividad permitiendo la detección de incumplimientos**, facilitando la investigación y la aportación de pruebas en el caso que ello fuera preciso, y en todo caso, detectando fraudes y/o abusos anticipándose a los riesgos de incumplimiento para prevenirlos y/o corregirlos.
- Ayudar a desarrollar la **cultura de Compliance** de la organización.

(2) Entre los resultados previstos de la efectiva implementación de esta política, se cuentan los siguientes:

- alentar y facilitar la denuncia de irregularidades;
- apoyar y proteger a los denunciantes y otras partes interesadas involucradas;
- asegurar que las denuncias de irregularidades se traten de manera adecuada y oportuna;
- mejorar la cultura organizacional y la gobernanza;
- reducir y/o corregir los riesgos de irregularidades.

III. Funcionamiento básico del canal de denuncias

(1) Sin perjuicio del funcionamiento detallado de la política de denuncias que se contiene en el documento "*Procedimientos para la investigación de incumplimientos e irregularidades*", cualquier denuncia deberá efectuarse de buena fe y contener antecedentes suficientes que permitan dar inicio a una investigación.

La comunicación "de buena fe" supone que se facilita toda la información de que se dispone de forma honesta, completa y precisa, incluso aunque posteriormente se verifique que era equivocada. La información facilitada "de mala fe" está sujeta a medidas disciplinarias.

(2) Las denuncias deberán, en la medida de lo posible, contener la siguiente información:

- Identidad de las personas de la entidad involucradas. Si no se conocen datos concretos de identificación, se indicarán los hechos que permitan su identificación (puesto que ocupaba), así como las circunstancias en las que se produjeron los hechos.
- Fecha o fechas aproximadas en las que ocurrieron los hechos.

- Descripción mínima de lo sucedido.
- Si se acompañan pruebas (documentos, fotos, vídeos...) indicar el origen de las mismas (quién realizó las fotografías o grabaciones, quién entregó los documentos...).
- Se podrán facilitar datos de posibles testigos, indicando en su caso el conocimiento que tengan de los hechos.
- En general, cualquier otra circunstancia relacionada con los hechos denunciados.

(3) Gráficamente, el esquema general de funcionamiento del canal de denuncias sería el siguiente:



Se desarrolla el contenido de funcionamiento del canal de denuncias en el *Procedimiento para la investigación de incumplimientos e irregularidades*.

(6) El procedimiento de gestión de las denuncias asegurará el anonimato, la confidencialidad en todas sus fases y la no represalia. Concretamente, se sujetará a los siguientes principios:

- Confidencialidad:** los datos recibidos y las declaraciones realizadas se examinarán con estricta confidencialidad. Todas las personas que deban conocer de su contenido quedan sujetas a un compromiso de confidencialidad. Los datos del denunciante únicamente podrán ser facilitados en caso de exigencia legal, y previa solicitud por parte de la autoridad competente, así como para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de procesos judiciales.
- Exhaustividad:** la información recibida sobre potenciales incumplimientos o irregularidades que entren dentro del alcance objetivo del procedimiento para su investigación, serán investigados detallada y completamente para determinar la veracidad de la situación denunciada.
- Respeto frente a las personas involucradas:** en todo momento se tendrán en consideración los derechos de aquellas personas involucradas en potenciales incumplimientos. Antes de realizar valoraciones sobre las situaciones declaradas, las personas y/o empleados afectados tendrán el derecho de trasladar las razones y explicaciones que juzguen necesarias.
- Fundamento:** cualquier decisión deberá ser adoptada de forma razonada, proporcionada, apropiada y considerando las circunstancias y entorno de los hechos.
- Garantía de las personas que denuncien:** se asegura a las personas que denuncien de buena fe (o sobre la base de una creencia razonable) hechos poco éticos o

vulneradores del *Código de Conducta*, así como de cualquier política y procedimiento, o de la posible infracción de algún precepto legal que sea aplicable a la entidad, que no sufrirán represalias ni medidas discriminatorias o disciplinarias de ningún tipo por informar de vulneraciones de la política de prevención penal o por negarse a participar en actividades delictivas. Esta garantía no se extiende a los casos en que la persona en cuestión que realiza la denuncia haya participado en el incumplimiento. Tampoco se tolerará ninguna represalia contra quien colabore en una investigación sobre un incumplimiento. Cualquier acto de represalia, o la mera amenaza de represalia será considerado como una infracción grave del *Código de Conducta* y sujeto a medidas disciplinarias².

- f) **Protección de datos:** el acceso al canal de denuncias está restringido y solo puede realizarse por las personas autorizadas para ello. Los datos únicamente deben constar en el canal el tiempo necesario para realizar la investigación. Tan solo podrán conservarse datos anonimizados para acreditar el funcionamiento del canal. Cuando se notifique al denunciante la recepción de su denuncia, se le comunicará de cuáles son los mecanismos para poder ejercer sus derechos, relativos a la protección de datos.

² A modo de ejemplo, se evitará cualquier represalia que adopte la forma de: suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes; degradación o denegación de ascensos; cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo; denegación de formación; evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales; imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias; coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo; discriminación, o trato desfavorable o injusto; no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un contrato indefinido; no renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal; daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos; inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, informal o formal, que pueda implicar en el futuro que la persona no vaya a encontrar empleo en dicho sector; terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios; anulación de una licencia o permiso; referencias médicas o psiquiátricas.