

## SISTEMA DE BUEN GOBIERNO



**MASCARÓ MORERA, S.L.**  
**ACTIVITATS COMPLEMENTARIES BALEARNS, S.L. (Filial)**



**MASCARÓ MORERA**  
serveis logístics

# **POLÍTICA GENERAL DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DEFENSA DEL INFORMANTE Y PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE INFORMACIONES RECIBIDAS E INVESTIGACIONES INTERNAS**

# SISTEMA DE BUEN GOBIERNO

## POLÍTICA GENERAL DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DEFENSA DEL INFORMANTE Y

### PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE INFORMACIONES RECIBIDAS E INVESTIGACIONES INTERNAS

## CONTENIDO

1. Introducción y objeto
2. Normativa aplicable y documentación relacionada
3. Principios y requisitos generales del Sistema Interno de Información
4. Alcance subjetivo
5. Alcance objetivo
6. Canales internos habilitados de comunicación / información de infracciones (“sistema interno de información”) para realizar comunicaciones
7. Responsable y régimen de gestión (recepción de las comunicaciones) del Sistema Interno de Información
8. Canal externo de información
9. Publicidad del sistema interno de información
10. Registro de informaciones / denuncias recibidas e investigaciones internas realizadas
11. Información a incluir en las comunicaciones o denuncias
12. Protección del informante y del investigado
13. Prohibición de represalias
14. Protección de datos
15. Procedimiento de gestión de informaciones / comunicaciones (denuncia) e investigaciones internas
16. Gestión de conflictos de interés
17. Aprobación, publicación, entrada en vigor y actualización de la Política

## 1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO

**1.1** El objeto general de la presente Política General corporativa es habilitar, implementar y establecer los principios generales del Sistema Interno de Información y de Protección del Informante y Personas Afectadas -canales internos de comunicación / información de infracciones – así como el Procedimiento de Gestión de las Informaciones Recibidas e Investigaciones Internas, de conformidad con lo establecido 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 (en adelante Ley 2/2023), y que sean debidamente publicitados en el seno del Grupo. Da específico cumplimiento a los artículos 5.2 h) y 9 de la referida Ley 2/2023.

En adelante se la denominará también como “Política”.

**1.2** Esta Política, en consecuencia, establece los principios que inspiran los canales internos de comunicación / información de infracciones, así como los requisitos mínimos que deben cumplir respecto a su accesibilidad, estructura, elementos, roles y responsabilidades.

Pretende también definir los principios de actuación y procedimiento que han de regir el uso y forma de la comunicación y gestión (recepción y seguimiento) de las informaciones recibidas, y, en su caso, las investigaciones internas, así como las garantías y derechos de las partes, en especial los relativos a la confidencialidad e identidad de los informantes y su protección frente a posibles represalias.

**1.3** La aprobación de la creación e implantación del Sistema Interno de Información y de Protección del Informante y de la presente Política General y Procedimiento de Gestión, y sus eventuales modificaciones, corresponde al Órgano de Administración de MASCARÓ MORERA, S.L. (en adelante también denominada indistintamente “MASCARÓ MORERA” o la “Matriz”), como empresa matriz (dominante) del Grupo que forma con su filial ACTIVITATS COMPLEMENTARIES BALEARNS, S.L (en adelante también, Sociedad filial), con arreglo al art. 11 de la ley 2/2023. A ambas sociedades también se les denominará en conjunto como “el Grupo”.

De igual modo le corresponde al Órgano de Administración de MASCARÓ MORERA, S.L., la designación del Responsable del Sistema de Información del Grupo quién también será el Responsable del Sistema de Información de ACTIVITATS COMPLEMENTARIES BALEARNS, S.L. adherida al Sistema Interno de Información.

Todo ello sin perjuicio de la necesaria ratificación por parte del Órgano o de Administración de ACTIVITATS COMPLEMENTARIES BALEARNS, S.L.

**1.4** La presente Política resulta de la conjunción de diversos elementos:

- a) El compromiso de MASCARO MORERA con la promoción de una verdadera cultura ética empresarial, el cumplimiento normativo y el fortalecimiento de la cultura de la participación y comunicación interna como mecanismo para prevenir y detectar conductas irregulares, así como con garantizar la protección de los informantes frente a posibles represalias, de aquellas personas que comuniquen infracciones normativas en el marco de una relación laboral o profesional. Consideramos que los informantes o denunciantes contribuyen de manera significativa a la autocorrección y la excelencia dentro de las organizaciones.
- b) El alineamiento de la actividad de MASCARÓ MORERA y su Sociedad filial con un cumplimiento legal responsable, visible en el diseño y la organización de los procesos, protegiendo a personas empleadas y terceros de actos deshonestos o discriminatorios.
- c) La convicción de que la posición y reputación de MASCARO MORERA y su Sociedad filial es el resultado de muchos años de esfuerzo y trabajo y el comportamiento inadecuado de una sola persona empleada puede potencialmente dañar nuestra imagen y reputación en un espacio temporal muy corto. Desde el Grupo se debe prevenir y evitar de forma activa esta posibilidad.
- d) El objetivo de MASCARO MORERA y su Sociedad filial de prevenir y detectar en una etapa temprana posibles infracciones o incumplimientos normativos, incluidos en el alcance objetivo del Sistema Interno de Información, que se estén produciendo en el Grupo con la finalidad de subsanarlos, así como en especial infracciones penales o administrativas graves o muy graves. El Sistema Interno de Información es una herramienta efectiva para detectar irregularidades que pasarían inadvertidas por otros controles, aunque precisan cumplir medidas técnicas y jurídicas que garanticen los derechos de los afectados.
- e) La obligación de proteger adecuadamente a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen a través de los canales previstos en la presente Política, frente a las represalias que pudieran sufrir de muy diversas formas.
- f) El compromiso de MASCARO MORERA y su Sociedad Filial y la identificación de las personas que la integran con los valores, principios y pautas de conducta establecidos en sus respectivos Protocolos para la prevención del acoso en el ámbito laboral, de los que, a título de ejemplo, destacamos los siguientes compromisos y obligaciones:
  - Garantizar el respeto y trato justo entre todas las personas trabajadoras
  - Prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso en el GRUPO.

- No se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso (en cualquiera de sus manifestaciones). La organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente o tolere.
- Prohibición de represalias hacia la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso.
- Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- Las obligaciones y derechos de las personas que prestan su servicio dentro de MASCARO MORERA y su Sociedad Filial son:
  - Obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conforman ambas Sociedades, así como de aquellas que presten servicios en ellas.
  - Abstenerse de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
  - De entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.
  - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
  - Respeto al principio de la presunción de inocencia de la persona presuntamente acosadora.
  - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
  - Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

**1.5** Como reflejo de lo anterior, el órgano de administración de MASCARO MORERA, como sociedad dominante del Grupo, aprueba la presente Política al más alto nivel de Gobierno, a propuesta de la Dirección de RRHH, Responsable del Sistema, y con la consulta previa a la representación legal de las personas trabajadoras, habilitando un Sistema Interno de Información y Protección del Informante (o Canal de Denuncias / Consultas Interno), que, entre otros extremos:

- Es debidamente publicitado en el seno del Grupo.
- Contiene el procedimiento de gestión de informaciones.
- Integra los distintos canales internos de información establecidos dentro del Grupo.
- Garantiza que las comunicaciones presentadas puedan tratarse de manera efectiva dentro del Grupo con el objetivo de que el primero en conocer la posible irregularidad sea el propio Grupo.
- Es independiente y aparece diferenciado respecto de los sistemas internos de información de otras entidades u organismos.
- Establece garantías para la protección de los informantes en el ámbito del propio Grupo.

**1.6** Las personas que trabajan para una organización, o están en contacto con ella y acceden a la información a través de sus actividades laborales relacionadas con la organización (incluidas en el alcance subjetivo de la presente Política) y son a menudo las primeras en tener conocimiento de amenazas o perjuicios para el interés público que surgen en ese contexto, suelen encontrarse en una posición privilegiada, y por ello desempeñan un papel clave a la hora de descubrir y prevenir infracciones y de proteger el bienestar del Grupo, lo que permite a su vez detectar, investigar y enjuiciar de manera efectiva las infracciones, mejorando así la transparencia y la rendición de cuentas.

**1.7** Como consecuencia de la firme voluntad de ser un Grupo guiado por la ética y por el cumplimiento normativo, MASCARO MORERA y su Sociedad Filial valoran positivamente y animan a toda persona que tenga conocimiento o viva personalmente una situación que pueda considerarse ilícita o irregular y se encuentre dentro de las conductas denunciables de la presente Política, a informar inmediatamente mediante el canal establecido.

**1.8** En este marco es esencial garantizar la protección efectiva frente a todo tipo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia.

## 2. NORMATIVA APLICABLE Y DOCUMENTACIÓN RELACIONADA

La Presente Política se ampara en 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, de trasposición de la Directiva 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.

Asimismo, con carácter complementario y atendiendo a la naturaleza del Grupo, la Política ha sido diseñada con el objetivo de cumplir, en lo legalmente aplicable, con las especificidades en materia de protección de datos, derecho laboral y prevención del acoso, normativa penal, y demás legislación de aplicación.

### 3. PRINCIPIOS Y REQUISITOS GENERALES DEL “SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN”

**3.1** MASCARO MORERA y su Sociedad Filial asumen el compromiso de confianza, imparcialidad y protección a las personas que realicen comunicaciones sobre las acciones u omisiones a que se refiere el artículo 2 de la Ley 2/2023, por ello, asegura, a lo largo de todo el procedimiento, los siguientes principios generales o garantías y requisitos, alineados con la Ley 2/2023:

**Principios generales y requisitos**, que deben regir el funcionamiento del Sistema Interno de Información:

**a) Cumplimiento normativo:** La legalidad y ética corporativa son pilares integrantes del Sistema, cuya gestión se registrará por la legislación vigente y por la presente Política. Asimismo, cualesquiera comunicaciones que estén incluidas en su ámbito de aplicación serán tramitadas de manera íntegra y profesional con esta Política.

**b) Accesibilidad:** La información relativa al Sistema Interno de Información será proporcionada de forma clara y fácilmente accesible, y con publicidad suficiente sobre su uso y principios y garantías rectores. Ello incluye, necesariamente, que el Sistema Interno de Información resulte accesible a través de la página web. Se garantiza así que las personas incluidas en su alcance subjetivo conocen su existencia y los procedimientos que regulan su funcionamiento.

Se fomentará el uso de los canales de comunicación entre las personas incluidas en su alcance subjetivo.

**c) Buena fe:** Toda información facilitada debe atender a criterios de veracidad y buena fe, evitando proporcionar información confusa, falsa o carente de toda fidelidad. Cualquier incumplimiento de lo dispuesto en la presente Política puede conllevar la aplicación de medidas sancionadoras.

Se considerará que el denunciante actúa de buena fe cuando su denuncia se realice conforme a lo dispuesto en la presente Política y esté basada en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse la realización de un comportamiento irregular, ilícito y/o delictivo incluido en el alcance objetivo de la Política.

Se considerará que la denuncia es de buena fe cuando se realice sin ánimo de venganza, de acosar moralmente, de causar un perjuicio laboral o profesional, o de lesionar el honor de la persona denunciada o de un tercero. Se considera que el denunciante no actúa de buena fe cuando el autor de la denuncia es consciente de la falsedad de los hechos, o actúa con manifiesto desprecio a la verdad, o con la intención de venganza, o de perjudicar a MASCARO MORERA y/o su Sociedad Filial o de acosar a la persona denunciada, o de lesionar su honor, o de perjudicarle laboral, profesional o personalmente.

Si se demuestra que la denuncia se ha realizado de mala fe, no actuará la protección al denunciante y se podrán aplicar medidas tanto disciplinarias como penales.

**d) Protección al denunciante y principio de no represalia:** Ante cualquier denuncia que se pueda realizar, independientemente del canal utilizado, quedará garantizada la protección de los derechos del denunciante, posibles víctimas, testigos y, en su caso, denunciados, de conformidad con el procedimiento establecido. Igualmente, MASCARO MORERA y su Sociedad Filial se comprometen a garantizar la protección del denunciante frente a represalias de cualquier naturaleza, directas o indirectas, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia.

- e) **Confidencialidad y anonimato:** El Sistema garantizará que la identidad de la persona que realice la comunicación tendrá la consideración de información confidencial y no podrá ser comunicada ni revelada sin su consentimiento. No obstante, los datos de las personas que efectúen la comunicación podrán ser facilitados tanto a las autoridades administrativas como a las judiciales siempre que fueran requeridos como consecuencia de cualquier procedimiento judicial derivado del objeto de la denuncia. Dicha cesión de los datos a las autoridades administrativas o judiciales se realizará siempre dando pleno cumplimiento a la legislación vigente sobre protección de datos de carácter personal.

En cualquier caso, el Sistema permite la presentación de comunicaciones por escrito y verbalmente a través de reunión presencial, y la presentación y posterior tramitación de comunicaciones anónimas.

- f) **Sigilo:** El Sistema implantado vela porque las personas implicadas en la tramitación e investigación de las comunicaciones actúen con la máxima discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo o función.
- g) **Objetividad e imparcialidad:** Se actuará en todo momento con independencia e imparcialidad y con el máximo respeto a la legislación y normativa interna del Grupo. Las consultas y denuncias serán tramitadas siempre de manera equitativa, íntegra, objetiva, independiente y honesta. Una vez recibida una denuncia, se garantizará el derecho a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas objeto de la misma. La persona Responsable del Sistema es la persona que, por nombramiento del Órgano de Administración de MASCARO MORERA (sin perjuicio de su ratificación por la Sociedad Filial) está encargada de coordinar e impulsar la tramitación y resolución de las diferentes comunicaciones o denuncias recibidas a través del Sistema Interno de Información, de manera objetiva y en base a criterios de imparcialidad y respeto de los principios y derechos contenidos en la presente Política.
- h) **Transparencia:** El Sistema Interno de Información es una herramienta de transparencia que favorece la confianza de las personas y los grupos de interés en los mecanismos con los que cuenta el Grupo para garantizar el cumplimiento de la legalidad.
- i) **Sujeción a los principios inspiradores del ordenamiento jurídico:** MASCARO MORERA y su Sociedad Filial garantizan el derecho de información, derecho de defensa, derecho a la presunción de inocencia y derecho al honor de todas las personas sobre las que se presente una denuncia y/o que se vean afectadas. El denunciado tiene derecho a conocer las acciones u omisiones que se le atribuyen mediante comunicación sucinta de los hechos y a ser oído en cualquier momento, en la forma en la que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación. Asimismo, se garantiza el análisis exhaustivo y resolución de toda consulta y denuncia presentada a través del Sistema interno de información, así como de cualquier dato, información o documento facilitado.
- j) **Trazabilidad y seguridad:** El Sistema está diseñado, establecido y gestionado de una forma segura, de modo que se garantice la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, así como la protección de datos, impidiendo el acceso de personal no autorizado. Las comunicaciones remitidas a través del Sistema interno de información, y sometidas a lo dispuesto en la presente Política, serán registradas y tramitadas de acuerdo con la normativa interna del Grupo. En todo caso, se preservará la integridad de la información y documentación remitida, aplicando cualesquiera medidas de seguridad que resulten necesarias.
- k) **Protección de datos:** En la tramitación de los expedientes de consulta y denuncia se respetará el derecho de todas las personas que intervengan a que sus datos personales e información de carácter privado sean tratados conforme a la legislación de datos de carácter personal que resulte en cada caso de preceptiva aplicación.
- l) **Posibilidad de conocimiento previo por parte del propio Grupo:** Garantiza que las comunicaciones presentadas puedan tratarse de manera efectiva dentro del Grupo con el objetivo de que el primero en conocer la posible irregularidad sea la propia Organización.
- m) **Integración en el Sistema de los distintos canales internos de información del Grupo.**
- n) **Responsable del Sistema y diligencia:** Cuenta con un único Responsable del Sistema para MASCARO MORERA y su Sociedad Filial, de acuerdo a la Ley 2/2023, que responderá de la tramitación diligente de las comunicaciones recibidas.
- o) **Implantación por acuerdo o decisión del Órgano de Administración:** Es implantado por acuerdo o decisión del Órgano de Administración, previa consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, y

MASCARO MORERA y su Sociedad Filial tendrán la condición de corresponsables del tratamiento de los datos personales de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos personales.

- p) Independiente y diferenciado del resto de entidades:** El Sistema es independiente y aparece diferenciado respecto del resto de entidades u organismos, de modo que no se genera confusión a los ciudadanos.
- q) Ausencia de represalias:** Prohíbe cualquier tipo de represalia y garantiza que el Grupo tomará todas las medidas necesarias para proteger a los informantes u otras personas involucradas relacionadas con el mismo, siempre que las comunicaciones sean realizadas de buena fe y con arreglo a la normativa interna; desde el Grupo se velará, se respetará y preservará el compromiso con la protección del Informante. Ello incluye evitar cualquier tipo de conducta tendente a aplicar medidas hostigadoras y de represalias.

## 4. ALCANCE SUBJETIVO

**4.1** La presente Política será de aplicación a los informantes que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional relativo a MASCARO MORERA y/o su Sociedad Filial, comprendiendo en todo caso:

- a)** Personas empleadas (trabajadoras por cuenta ajena).
- b)** Los autónomos.
- c)** Los accionistas y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de las sociedades del Grupo, incluidos los miembros no ejecutivos, así como los voluntarios, becarios, y trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración.
- d)** Personas informantes que ya no tengan relación con las sociedades del Grupo por haber expirado ésta, que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada.
- e)** Informantes cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.
- f)** Cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.
- g)** Todos aquellos que de forma directa o indirecta intervengan en el procedimiento y puedan ser represaliados por ello (asesores del informante, representantes, etc.).
- h)** En relación a las medidas de protección del informante también se aplicarán, en su caso, a:
  - (i)** las personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso.
  - (ii)** personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante.
  - (iii)** personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. A estos efectos, se entiende que la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a acciones o participaciones es significativa cuando, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada.
  - (iv)** en su caso, específicamente a los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.

**4.2** Sin perjuicio de las personas que tengan el deber de denunciar, adicionalmente, se promueve que cualquier persona, física o jurídica, que haya tenido, tenga o pueda tener una relación profesional (en adelante, los “Terceros”) con el Grupo usen igualmente el Sistema Interno de Información en los casos regulados en esta Política, como mecanismo formal para comunicar cualquier infracción, irregularidad o incumplimiento de los que tengan conocimiento que estén incluidos en su alcance objetivo, con independencia de otras vías de comunicación puestas a disposición de los Terceros.

## 5. ALCANCE OBJETIVO

**5.1** Con arreglo a la presente Política, se establecen cuatro tipologías de comunicaciones a poder enviar a través del Sistema Interno de Información del Grupo:

**5.1.1** Las comunicaciones sobre acciones u omisiones a que se refiere el artículo 2 de la Ley 2/2023:

**a)** Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:

**1.º** Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de 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, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno:

- Contratación pública
- Servicios, productos y mercados financieros y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Seguridad de los productos y conformidad.
- Seguridad del transporte.
- Protección del medio ambiente.
- Protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear.
- Seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales.
- Salud pública.
- Protección de los consumidores.
- Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información

**2.º** Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); o

**3.º** Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.

**b)** Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

**c)** Infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de la protección establecida en su normativa específica.

**5.1.2** Comunicaciones referidas a:

**a)** Incumplimientos de alguna obligación legal a la que MORERA MASCARO y su Sociedad Filial / dependiente se encuentre sujeta, distintas de las del apartado 5.1.1.

**5.1.3** Comunicaciones sobre cualquier tipo de acoso de acuerdo con el Protocolo para la Prevención del Acoso en el Ámbito Laboral de MASCARO MORERA y su Sociedad Filial / dependiente.

**5.1.4** Comunicaciones referidas a plantear dudas o consultas en materia de ética y cumplimiento.

**5.2** Con independencia de la posibilidad de recibir otras denuncias, quejas y/o reclamaciones de otros ámbitos normativos, única y exclusivamente quedarán amparadas bajo las medidas de protección que se establecen en la Ley 2/2023 aquellas comunicaciones recogidas en el artículo 2 de misma.

**5.3** La presente Política se entiende sin perjuicio de las normas de procedimiento recogidas en el Protocolo para la prevención del acoso en el ámbito laboral.

La gestión interna de las informaciones que se realizarán a través del Sistema Interno de Información y sean objeto del citado Protocolo, se tramitará de conformidad con lo dispuesto en él, que en todo caso contará con las garantías previstas en la Ley 2/2023. Aquellas otras conductas que tengan un procedimiento específico establecido al efecto, se registrarán por el mismo. En todo lo no previsto en el Procedimiento, regirá la Ley 2/2023.

La función u órgano correspondiente competente será la responsable de su resolución, de lo que informará al Responsable del Sistema de Información, y llevará a cabo las comunicaciones pertinentes.

## 6. CANALES INTERNOS HABILITADOS DE COMUNICACIÓN / INFORMACIÓN DE INFRACCIONES (“SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN”) PARA REALIZAR COMUNICACIONES

6.1 Los informantes podrán efectuar una comunicación por cualquiera de los siguientes canales habilitados:

a) De forma escrita, la comunicación / denuncia deberá realizarse:

- Como canales principales para la recepción de informaciones, los que las sociedades del Grupo ponen a disposición de los denunciantes, para facilitar su preceptiva accesibilidad, en la página web corporativa, en el siguiente enlace [\[enlace\]](#) que permitirá el acceso a una plataforma (mediante app o web) proveída por una empresa tecnológica especializada, que cuenta con medidas técnicas adecuadas para garantizar la confidencialidad y la seguridad de la información, así como el anonimato cuando se opte por esta modalidad de comunicación.

Existen las siguientes dos opciones (mediante la app Co-Resol o mediante página web), que permiten realizar la comunicación tanto de forma nominal y confidencial como anónima, y en el primer caso se reserva la identidad del informante:

**OPCIÓN 1: Enviar una notificación a través de APP móvil (co-resol):**



1. Descárgate la app co-resol, aceptando las notificaciones. Es gratuita y está disponible en la App Store y en Google Play.
2. Pulsa el botón “Haz un click” y a continuación introduce el siguiente código: **GRUPO**
3. Selecciona el botón del canal y elige a la empresa que te quieras dirigir (MASCARÓ MORERA o ACTIVITATS COMPLEMENTARIES DE BALEARNS)
4. Escribe tu mensaje siendo lo más específico posible. Puedes adjuntar tanto imágenes como documentación.
5. Identifícate o selecciona la opción de anonimato. En cualquiera de los casos, debes aceptar la Política de Privacidad.
6. Una vez hayas efectuado estos pasos, recibirás un mensaje como acuse de recibo de tu click.
7. La comunicación para el seguimiento del click se realizará mediante un chat seguro (podrás acceder al mismo desde el botón de chat de la pantalla de inicio de la app) hasta el cierre del mismo.

**OPCIÓN 2: Enviar una notificación a través de una página web**



Puedes acceder a ella a través de este enlace:

<https://co-resol.bcnresol.com/webclick>

1. Pulsa el botón “Haz un click” y a continuación introduce el siguiente código: **GRUPO**
2. Selecciona el botón del canal y elige a la empresa que te quieras dirigir (MASCARÓ MORERA, o ACTIVITATS COMPLEMENTARIES DE BALEARNS)
3. Escribe tu mensaje siendo lo más específico posible. Puedes adjuntar tanto imágenes como documentación.
4. Identifícate o selecciona la opción de anonimato. En cualquiera de los casos, debes aceptar la Política de Privacidad.
5. En este caso, recibirás un código identificador y una contraseña únicos que deberás guardar para mantener la comunicación, a través de un chat seguro, sobre el estado de tu click.
6. Cada vez que quieras saber si tienes mensaje nuevo en el chat o quieras aportar más información, para asegurar la confidencialidad, debes introducir este código y contraseña en la página de inicio, en el botón “Acceder a un click anterior”.

#### **Aspectos sobre el uso y manejo del canal**

Te informamos que al canal permite tanto realizar comunicaciones por primera vez como acceder a comunicaciones previas realizadas para poder hacer seguimiento de estas.

CO-RESOL (web) es una plataforma disponible las 24 horas del día, los 365 días del año.

El Canal (CO-RESOL) proporciona acuse de recibo automático y posibilita incorporar archivos de todo tipo (incluidos audios). Incorpora encriptación de extremo a extremo y de los datos personales en bases de datos.

Da estricto cumplimiento de la Ley 2/2023 de protección a la persona informante y a la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal.

- b)** De forma presencial, en el domicilio social de MASCARÓ MORERA, sito en Avenida Del Progres, 26, Polígono Industrial LA TROTXA. 07730, Alaior (Illes Balears), o, en alguna de sus delegaciones, a solicitud del informante, dentro del plazo máximo de siete días, ante el Responsable del Sistema.

Las comunicaciones verbales realizadas a través de reunión presencial se documentarán de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento del informante:

- i) a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.
- ii) mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible.

Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo a la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

En su caso, se advertirá al informante de que la comunicación será grabada y se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo a lo que establece el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

Realizada la comunicación se quedará registrada con un código de seguimiento por cada uno de los expedientes, que recibirán los informantes en el correo electrónico que indiquen en la comunicación.

**6.2** Al presentar la información, el informante podrá renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación de actuaciones llevadas a cabo.

**6.3** El Sistema Interno de Información Digital indicado en el punto 6.1 a) se encuentra en una base de datos segura y de acceso restringido a los usuarios exclusivamente designados.

**6.4** Canal de comunicación en materia de prevención del acoso, recogido en el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral (ver punto 5.4).

## 7. RESPONSABLE Y RÉGIMEN DE GESTIÓN (RECEPCIÓN DE LAS COMUNICACIONES) DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

### **7.1 Responsable del Sistema Interno de Información:**

**7.1.1** Según lo dispuesto en el art.11 de la Ley 2/2023 un Grupo de empresas conforme al artículo 42 del Código de Comercio, podrá designar un mismo Responsable del Sistema para ambas entidades.

El Órgano de Administración de MASCARO MORERA designará la persona física u órgano colegiado responsable de la gestión de los referidos canales internos de comunicación /información (“Responsable del Sistema”) y será el competente, asimismo, para su destitución o cese. Ello sin perjuicio de su ratificación por parte de su Sociedad Filial.

**7.1.2** El Órgano de Administración de MASCARO MORERA nombra, de acuerdo a la referida Ley 2/2023, de 20 de febrero, al Responsable del Sistema conforme a los siguientes requisitos y funciones:

- Debe ser un directivo
- Asume por delegación funciones legalmente asignadas
- Asume la gestión del Sistema Interno y responde de la tramitación diligente de las comunicaciones, ocupando una posición de garante respecto a la eficacia del Sistema.
- Debe desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos del Grupo.
- No podrá recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio.
- Deberá disponer de todos los medios personales y materiales necesarios.
- Ejercerá su cargo con independencia del órgano de administración.
- Funciones / Responsabilidades:
  - Gestionar y desarrollar con independencia y autonomía un Sistema interno eficaz, garantizando el cumplimiento efectivo de las obligaciones que le impone la Ley en esta materia y el correcto funcionamiento del Sistema.
  - Garantizar que las denuncias sean recibidas y procesadas adecuadamente.
  - Asegurarse de que los denunciantes reciban una respuesta oportuna y adecuada a sus denuncias.
  - Asegurar que los informes de denuncia sean registrados y archivados correctamente.
  - Colaborar con otras áreas del Grupo para investigar y resolver los problemas que se reportan.
  - Responsabilizarse de la efectividad de la garantía de confidencialidad de los denunciantes en todos los niveles del Grupo, y protegerlos contra posibles represalias.
  - Responsabilizarse de la tramitación diligente del Procedimiento de gestión de informaciones.
  - Responsabilizarse de la interlocución frente a las Autoridades Administrativas Independientes.
  - Las demás establecidas en la referida Ley 2/2023.

**7.1.3** De conformidad a lo establecido en el punto anterior, el Órgano de Administración designa como persona Responsable del Sistema Interno de Información y Protección de Informante del Grupo, con carácter indefinido, a:

**Opción 1:** A la Dirección de RRHH, el Sr. Joan Villalonga, directivo del Grupo, que ejercerá su cargo con independencia del Órgano de Gobierno. Designa, asimismo, con carácter indefinido, a la Dirección de Operaciones, Sr. Bernat Moll Marques, directivo del Grupo, como persona sustituta, para el caso de que la referida persona titular no pudiera desempeñar su función por causa justificada o en caso de conflicto de interés.

Como la dimensión de las actividades del Grupo no justifican ni permiten la existencia de directivo exclusivo como persona designada por el Órgano de Gobierno como Responsable del Sistema, el desempeño ordinario de las funciones del puesto o cargo, tanto del titular, como, en su caso, de la persona sustituta, se compaginará con las de Responsable del Sistema, tratando en todo caso de evitar posibles situaciones de conflicto de interés.

En el supuesto que el Órgano de Gobierno de MASCARO MORERA designase en el futuro como Responsable del Sistema a un órgano colegiado, éste deberá delegar en uno de sus miembros las facultades de gestión de los canales internos de comunicación /información (“Sistema interno de Información”) y de tramitación de expedientes de investigación; quien deberá ser un directivo del Grupo, que ejercerá su cargo con independencia del órgano de gobierno. Y designará, asimismo, de entre sus componentes una persona sustituta, para el caso de que el miembro titular no pudiera desempeñar su función por causa justificada o en caso de conflicto de interés.

### **7.2 Gestión (recepción de las comunicaciones) de los canales internos de comunicación /información (“Sistema interno de Información”)**

**7.2.1** La gestión de los referidos canales internos de comunicación / información establecidos (“Sistema interno de Información”) podrá llevarse a cabo dentro del propio Grupo o mediante la gestión de un tercero externo, considerándose como gestión la recepción de informaciones.

MASCARO MORERA y su Sociedad Filial optan por establecer un régimen de gestión (recepción de las comunicaciones) dentro del propio Grupo, de conformidad con lo previsto en la presente Política.

## **8. CANAL EXTERNO DE INFORMACIÓN**

### **Comunicación a través del canal externo de información de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.**

Toda persona física podrá informar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes, de la comisión de cualesquiera acciones u omisiones incluidas en el ámbito de aplicación 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, ya sea directamente o previa comunicación a través del Sistema Interno de Información del Grupo.

## **9. PUBLICIDAD DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN**

**9.1** MASCARO MORERA y su Sociedad Filial proporcionarán la información adecuada de forma clara y fácilmente accesible, sobre el uso del Sistema Interno de Información, así como sobre los principios esenciales del procedimiento de gestión, constando información en la página de inicio de la web corporativa de MASCARO MORERA, en una sección separada y fácilmente identificable.

## **10. REGISTRO DE INFORMACIONES / DENUNCIAS RECIBIDAS E INVESTIGACIONES INTERNAS REALIZADAS**

**10.1** MASCARO MORERA y su Sociedad Filial contarán, cada una, con un libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas a que hayan dado lugar, garantizando, en todo caso, los requisitos de confidencialidad previstos en la normativa vigente.

**10.2** Este registro no será público, gestionado por el Responsable del Sistema, y únicamente a petición razonada de la Autoridad judicial competente, mediante auto, y en el marco de un procedimiento judicial y bajo la tutela de aquella, podrá accederse total o parcialmente al contenido del referido registro.

**10.3** Los datos personales relativos a las informaciones recibidas y a las investigaciones internas a que se refiere el apartado anterior solo se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir normativa vigente.

**10.4** Los datos que sean objeto de tratamiento podrán conservarse en el sistema de informaciones únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos informados. Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es veraz, deberá procederse a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial.

**10.5** En todo caso, transcurridos tres meses desde la recepción de la comunicación sin que se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, deberá procederse a su supresión, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del sistema. Las comunicaciones a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

En ningún caso podrán conservarse los datos por un período superior a diez años.

**10.6.** Orientativamente, en el mismo se podrá dejar constancia de los siguientes datos:

- Referencia (número secuencial)
- Número de registro.
- Fecha de la Comunicación.
- Fecha Recepción
- Canal de Comunicación (App, Web, Solicitud Reunión Presencial)
- Tipo de Comunicación (Nominal/confidencial, Anónima - Denuncia o Consulta)
- Datos del Informante (en caso de comunicación nominal/confidencial)
- Tipo de Informante (interno o externo al Grupo).
- Fecha acciones u omisiones comunicados.
- Resolución del análisis (Admisión a trámite, Inadmisión a trámite, Archivo provisional o definitivo)
- Detalle de la Información y de la investigación, como personas comprometidas en la situación (nombre, apellido, cargo y área de negocio), y descripción del incidente sucedido.
- Investigación Interna (Sí y fecha de inicio / No)
- Fecha de cierre del procedimiento.
- Resolución del caso, incluyendo las medidas disciplinarias aplicadas a los afectados.
- Análisis de los escenarios recurrentes (es decir, reiteración de un mismo tipo de denuncia, persona y/o área involucrada o tipo de informante).

## 11. INFORMACIÓN A INCLUIR EN LAS COMUNICACIONES O DENUNCIAS

**11.1** En cualquier caso y, a los efectos de preservar el buen funcionamiento del procedimiento, la comunicación de la denuncia se recomienda en la medida de lo posible, la siguiente información:

- Identificación del denunciante, salvo en caso de denuncia anónima.
- Fecha de la denuncia (*podrá ser campo automático en la plataforma app o web*)
- Función en el Grupo o relación con el mismo.
- Dirección o medio a efectos de contacto y notificaciones elegido por el denunciante (correo electrónico, correo postal, teléfono).
- Descripción del hecho denunciado, o comentario, consulta o sugerencia de mejora.
  - Con el fin de obtener la mejor información se recomienda que, en la medida de lo posible, describa en que consiste la conducta potencialmente irregular con descripción pormenorizada de los hechos que se denuncian, cuando y donde han ocurrido y las posibles personas implicadas o responsables (denunciadas), y otras informaciones relevantes.
  - Y si los conoce, los medios utilizados para llevar a cabo los hechos, cual es el área de actividad afectada, el posible impacto relevante en los procesos de trabajo del Grupo y si tiene o no impacto económico, y una cuantificación aproximada (en euros).
- Posibles personas implicadas o responsables (denunciadas).

- Fechas o periodos aproximados del riesgo, hecho, conducta, irregularidad o incumplimiento denunciado (requerido).
- En su caso, aportación de documentación soporte en la que se basa la denuncia o evidencias de los hechos de la denuncia de los que disponga.

**11.2** En cualquier caso, la comunicación debe ser lo más descriptiva, concreta y detallada posible, facilitando de esta forma al receptor la identificación de la conducta potencialmente irregular y de la/las persona/s o departamento/s implicados. Los mensajes no deben contemplar palabras ofensivas.

**11.3** Está permitida la presentación de comunicaciones anónimas en el Sistema Interno de Información (Canal Ético o de Denuncias) si, pese a la garantía de confidencialidad, el informante opta por el anonimato.

En este supuesto la tramitación del expediente puede quedar limitada ante la eventual imposibilidad de contrastar la veracidad de la misma. En el caso de que el informante decida mantener el anonimato es conveniente manifestar el motivo para que se pueda tener en cuenta a la hora de tramitar la denuncia y realizar la investigación.

## 12. PROTECCIÓN DEL INFORMANTE Y DEL INVESTIGADO

En cualquier denuncia y procedimiento que se tramite se han de respetar los derechos y garantías de los denunciantes, víctimas y testigos. En este sentido, estarán protegidos frente a cualquier tipo de represalia, discriminación y penalización por motivo de las denuncias realizadas.

### 12.1 Derechos y garantías del informante

El informante tendrá las siguientes garantías en sus actuaciones ante el Grupo y el Responsable del Sistema.

- a) Derecho a recibir información previa:** Previa interposición de la denuncia, el denunciante deberá tener acceso a información fácilmente comprensible sobre todo el proceso. Por ello que el Grupo se compromete a informar debidamente al denunciante de todos los trámites en relación al proceso de denuncia.
- b) Denuncia anónima o nominal/confidencial:** Decidir si desea formular la comunicación de forma anónima o no anónima; en este segundo caso se garantizará la reserva de identidad del informante, de modo que ésta no sea revelada a terceras personas manteniendo siempre el principio de confidencialidad.
- c) Denuncia verbal o escrita:** Formular la comunicación de forma verbal a través de reunión presencial, o por escrito (mediante el Sistema Interno de Información digital).
- d) Derecho a la utilización de la información con carácter restrictivo:** La información que facilite el denunciante no podrá ser utilizada para fines distintos a los de la investigación.
- e) Derecho a la confidencialidad:** El Grupo garantiza la confidencialidad en el recibimiento y gestión de las comunicaciones realizadas a través del Sistema Interno de Información. Sólo se solicitarán los datos estrictamente necesarios para tramitar la comunicación y únicamente podrán acceder a dichos datos el personal autorizado.
- f) Acuse de recibo:** Derecho a recibir un “acuse de recibo”. El Grupo informará al denunciante de la recepción de la comunicación en un plazo máximo de 7 días.
- g) Derecho a recibir una información razonable:** El Grupo informará al denunciante del estado de la denuncia en un plazo máximo de tres meses a partir del envío del acuse de recibo.
- h) Derecho a una investigación transparente y a un interlocutor imparcial:** Las denuncias o consultas recibidas serán tratadas con la máxima transparencia e imparcialidad por parte de los encargados de la investigación, que poseen la preparación suficiente y adecuada para responder a las dudas del denunciante o tramitar la denuncia interpuesta.
- i) Derechos derivados de la Protección de Datos:** MASCARO MORERA y su Sociedad Filial garantizan que todos los datos que proporcione el denunciante mediante el Sistema Interno de Información serán tratados conforme a la normativa vigente de protección de datos, sin perjuicio de los derechos de los denunciantes.
- j) Derecho a la no represalia:** El Grupo recoge la prohibición de represalias al denunciante, por tanto, no se podrá exigir al mismo la responsabilidad por la información contenida en la denuncia, salvo que actúe de mala fe.

### 12.2 Medidas de Protección

**12.2.1** Las personas que comuniquen o revelen infracciones previstas en el artículo 2 de la Ley 2/2023, tendrán derecho a la protección prevista en la citada norma, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- a) Tengan motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación o revelación, aun cuando no aporten pruebas concluyentes, y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación de la referida Ley 2/2023.
- b) La comunicación o revelación se haya realizado conforme a los requerimientos previstos en la referida Ley 2/2023.
- c) Que las informaciones que se refieran a acciones u omisiones estén comprendidas en la normativa de referencia. Sin embargo, el Grupo protegerá todas las denuncias realizadas de buena fe y cuya veracidad sea razonable en los casos de que se denuncie cualquier conducta expuesta en el apartado 5º de la presente Política.
- d) Que la denuncia se realice por las personas habilitadas en el apartado 4 de la presente Política o cualquier otra que requiera la normativa vigente.
- e) En el caso de que las informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información según lo dispuesto en la presente Política, las medidas de protección serán aplicables salvo que existan indicios racionales de haberse obtenido dicha información de forma ilícita.
- f) Que las informaciones no estén vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación.
- g) Que las informaciones no estén ya completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores.
- h) En caso de personas que hayan comunicado o revelado públicamente información sobre acciones u omisiones de forma anónima pero que posteriormente hayan sido identificadas y cumplan las condiciones previstas en esta Política.
- i) Que la comunicación no se realice de mala fe.

**12.2.2** Las medidas de protección también se aplicarán, en su caso, a:

- a) Personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso.
- b) Personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante.
- c) Personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. A estos efectos, se entiende que la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a acciones o participaciones es significativa cuando, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada.

### **12.3 Protección frente a represalias**

**12.3.1** No se considerará que las personas que comuniquen información sobre las acciones u omisiones recogidas en esta Política y de acuerdo a la normativa aplicable o que hagan una revelación pública de conformidad con esta Política y la normativa aplicable, hayan infringido ninguna restricción de revelación de información, y aquellas no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha comunicación o revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública de dicha información era necesaria para revelar una acción u omisión en virtud de la presente Política y la normativa aplicable.

La referida protección para las personas trabajadoras que informen sobre infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, se entiende sin perjuicio de la establecida en su normativa específica. Esta medida no afectará a las responsabilidades de carácter penal.

**12.3.2** Lo previsto en el párrafo anterior se extiende a la comunicación de informaciones realizadas por los representantes de las personas trabajadoras, aunque se encuentren sometidas a obligaciones legales de sigilo o de no revelar información reservada. Todo ello sin perjuicio de las normas específicas de protección aplicables conforme a la normativa laboral.

**12.3.3** Los informantes no incurrirán en responsabilidad respecto de la adquisición o el acceso a la información que es comunicada o revelada públicamente, siempre que dicha adquisición o acceso no constituya un delito.

**12.3.4** Cualquier otra posible responsabilidad de los informantes derivada de actos u omisiones que no estén relacionados con la comunicación o la revelación pública o que no sean necesarios para revelar una infracción en virtud de la presente Política será exigible conforme a la normativa aplicable.

**12.3.5** En los procedimientos ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad relativos a los perjuicios sufridos por los informantes, una vez que el informante haya demostrado razonablemente que ha comunicado o ha hecho una revelación

pública de conformidad con esta Política y que ha sufrido un perjuicio, se presumirá que el perjuicio se produjo como represalia por informar o por hacer una revelación pública. En tales casos, corresponderá a la persona que haya tomado la medida perjudicial probar que esa medida se basó en motivos debidamente justificados no vinculados a la comunicación o revelación pública.

**12.3.6** En los procesos judiciales, incluidos los relativos a difamación, violación de derechos de autor, vulneración de secreto, infracción de las normas de protección de datos, revelación de secretos empresariales, o a solicitudes de indemnización basadas en el derecho laboral o estatutario, las personas a que se refiere el alcance subjetivo de la presente Política no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo como consecuencia de comunicaciones o de revelaciones públicas protegidas por la misma.

Dichas personas tendrán derecho a alegar en su descargo y en el marco de los referidos procesos judiciales, el haber comunicado o haber hecho una revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública era necesaria para poner de manifiesto una infracción en virtud de la presente Política.

#### **12.4 Protección del investigado / personas afectadas por la comunicación**

El Grupo reconoce los siguientes derechos de la/las Persona/s investigada/s en un expediente en los términos de la presente Política:

- a) Establecimiento del derecho del investigado a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a ser oído en cualquier momento. El Grupo se asegurará de que dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.
- b) Se reconoce, asimismo, el máximo respeto a la presunción de inocencia, durante la investigación del expediente, el derecho a ser oído, el derecho de defensa, y de acceso al expediente de las personas investigadas en los términos regulados en la presente Política y la normativa vigente,
- c) El Grupo reconoce el derecho a la preservación de la identidad de las personas investigadas garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.
- d) Durante la tramitación del expediente las personas afectadas por la comunicación tendrán los siguientes derechos:
  - Derecho a la presunción de inocencia
  - Derecho de defensa
  - Derecho de acceso al expediente en los términos regulados en la presente Política y la normativa vigente,
  - Igual protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

## **13. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS**

**13.1** El Grupo prohíbe expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en la presente Política y en la normativa aplicable.

**13.2** Definición de represalia: Se entiende por represalia cualesquiera actos u omisiones 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 particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, sólo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública, y siempre que tales actos u omisiones se produzcan mientras dure el procedimiento de investigación o en los dos años siguientes a la finalización del mismo o de la fecha en que tuvo lugar la revelación pública. Se exceptúa el supuesto en que dicha acción u omisión pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

A los efectos de lo previsto en esta Política y según la ley de aplicación, y a título enunciativo, se consideran represalias las siguientes:

- a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria,

degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y la 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 trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación

- b)** Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- c)** Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- d)** Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
- e)** Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- f)** Denegación de formación.
- g)** Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

**13.3** La persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación o revelación una vez transcurrido el plazo de dos años, podrá solicitar la protección de la autoridad competente, que, excepcionalmente y de forma justificada, podrá extender el período de protección, previa audiencia de las personas u órganos que pudieran verse afectados. La denegación de la extensión del período de protección deberá estar motivada.

**13.4** El Grupo se compromete a no impedir o dificultar la presentación de comunicaciones y revelaciones, así como a no realizar actos que constituyan represalia o causen discriminación tras la presentación de aquellas al amparo de la ley aplicable, y reconoce que estos actos serán nulos de pleno derecho y darán lugar, en su caso, a medidas correctoras disciplinarias o de responsabilidad, pudiendo incluir la correspondiente indemnización de daños y perjuicios por parte del Grupo al perjudicado.

**13.5** La utilización del Sistema Interno de Información obliga a recordar que la prohibición de represalias prevista en el párrafo anterior no impedirá y puede derivar en responsabilidades penales o civiles y/o medidas disciplinarias que procedan, en los términos contemplados en el ordenamiento vigente cuando se determine que la comunicación es falsa y que la persona la ha realizado con conocimiento de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad, decayendo asimismo las exigencias de confidencialidad. De acuerdo con lo establecido en el artículo 456 y siguientes del Código Penal español, la acusación, la denuncia falsa y la simulación de delitos tienen la consideración de delito, sancionable con una pena de prisión de hasta dos años.

## 14. PROTECCIÓN DE DATOS

**14.1** Régimen jurídico del tratamiento de datos personales: Los tratamientos de datos personales que deriven de la aplicación de la Ley 2/2023 se regirán por lo dispuesto en el Título VI de esta y en la legislación aplicable en esta materia.

**14.2** El Sistema Interno de Información está diseñado, establecido y gestionado de una forma segura, de modo que se garantiza la confidencialidad de la identidad del informante y de las personas involucradas en las comunicaciones, y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de las mismas, así como la protección de datos, impidiendo el acceso de personal no autorizado.

**14.3** A los informantes se les informará de que su identidad será en todo caso reservada, que no se comunicará a las personas a las que se refieren los hechos relatados ni a terceros. Asimismo, no se informará, en ningún caso, a la persona a la que se refieran los hechos relatados de la identidad del informante.

El acceso a los datos personales contenidos en el Sistema Interno de Información quedará limitado a las personas con potestad de gestión según las funciones que tienen asignadas, quedando expresamente prohibido divulgar cualquier tipo de información sobre las comunicaciones a personas no autorizadas. En cualquier caso, el acceso a estos datos quedará restringido, dentro del ámbito de sus competencias y funciones, exclusivamente a:

- El Responsable del Sistema, y a quien lo gestione directamente
- El responsable de recursos humanos o el órgano competente debidamente designado, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador.
- El responsable de los servicios jurídicos de las sociedades del Grupo, si procediera la adopción de medidas legales en relación con los hechos relatados en la comunicación.
- Los encargados del tratamiento designados.
- El delegado de protección de datos, en su caso.

**14.4.** Será lícito el tratamiento de los datos por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en MASCARO MORERA y/o su Sociedad Filial o la tramitación de los procedimientos sancionadores o penales que, en su caso, procedan.

**14.5** En ningún caso serán objeto de tratamiento los datos personales que no sean necesarios para el conocimiento e investigación de las acciones u omisiones incluidos el alcance objetivo de la presente Política, procediéndose, en su caso, a su inmediata supresión. Asimismo, se suprimirán todos aquellos datos personales que se puedan haber comunicado y que se refieran a conductas que no estén incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 2/2023.

Si la información recibida contuviera datos personales incluidos dentro de las categorías especiales de datos, se procederá a su inmediata supresión, sin que se proceda al registro y tratamiento de los mismos.

**14.6** Los datos que sean objeto de tratamiento podrán conservarse en el sistema de informaciones únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos informados.

En caso de que la comunicación sea admitida a trámite, los datos personales podrán tratarse fuera del canal de recepción de comunicaciones por el equipo responsable de la investigación, y ello con la finalidad de llevar a cabo la investigación interna pertinente. Este tratamiento se realizará con base en el cumplimiento de obligaciones legales de MASCARO MORERA y en su caso, la Sociedad Filial (art. 6.1.c RGPD).

Los Datos Personales serán tratados por el tiempo necesario para llevar a cabo la investigación y cumplir con obligaciones legales.

Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es veraz, deberá procederse a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial.

Una vez concluida la investigación, los Datos Personales serán conservados por el tiempo necesario para adoptar y ejecutar las medidas que correspondan y, tras ello, por el plazo máximo de prescripción de cualesquiera acciones legales o contractuales. En ningún caso se conservarán los datos por un período superior a diez años.

**14.7** Las personas empleadas y terceros serán informados acerca del tratamiento de datos personales.

**14.8** Ejercicio de derechos de protección de datos personales: Los interesados podrán dirigirse a dirección de correo electrónico [info@mascaromorera.com](mailto:info@mascaromorera.com), o bien, en caso de existir, a la persona delegada de protección de datos, a los efectos de ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, portabilidad, limitación o cualesquiera otros derechos reconocidos por la normativa en relación con los datos que figuren en el correspondiente expediente, en los términos previstos en la legislación aplicable. No obstante, cuando la persona a la que se le atribuyan los hechos o cualquier tercero ejercite su derecho de acceso, no se le comunicarán los datos identificativos del informante. Asimismo, los titulares de los Datos Personales pueden presentar reclamación o solicitud relacionada con la protección de sus Datos Personales ante la autoridad de protección de datos, la Agencia Española de Protección de Datos (<https://www.aepd.es>).

## 15. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE INFORMACIONES / COMUNICACIONES (DENUNCIA) E INVESTIGACIONES INTERNAS

El procedimiento a seguir, tras recibirse una comunicación (denuncia) en los canales internos de comunicación / información de infracciones (“Sistema Interno de Información”) será el siguiente. El Responsable del Sistema responderá de la tramitación diligente del procedimiento.

### 15.1 RECEPCIÓN Y REGISTRO

**15.1.1** Las comunicaciones podrán realizarse mediante cualquiera de los canales internos habilitados de comunicación / información de infracciones (“Sistema Interno de Información”) establecidos en el apartado 6 de la presente Política.

**15.1.2** El Responsable del Sistema, o la persona encargada de la gestión (recepción de las comunicaciones) del Sistema si fuera diferente al Responsable, o ambos, serán los encargados de recibir las Comunicaciones formuladas a través de los distintos canales del Sistema, procediendo a su registro.

En el supuesto de la recepción de la comunicación exclusivamente por la persona encargada de la gestión (recepción de las comunicaciones) del Sistema, ésta la comunicará al Responsable del Sistema.

**15.1.3** En caso de recepción de cualquier comunicación (denuncia) por un canal distinto a los establecidos en el Sistema Interno de Información, se establece la obligación del receptor de la comunicación de remitirla inmediatamente al Responsable del Sistema, o la persona encargada de la gestión (recepción de las comunicaciones) del Sistema si fuera diferente al Responsable, o ambos. En este caso, se establece asimismo el deber y garantía de confidencialidad.

**15.1.4** A las comunicaciones recibidas a través canales internos de información podrán tener acceso las personas indicadas en el punto 14.3 de la presente Política.

## **15.2 ACUSE DE RECIBO**

**15.2.1** La presentación de la Comunicación generará un acuse de recibo, que deberá ser enviado al Informante en el plazo de siete (7) días naturales siguientes a su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de aquella, u otras circunstancias excepcionales que lo justificasen. Mediante el envío del acuse de recibo, se comunicará al Informante la recepción de la comunicación y el número de registro asignado.

**15.2.2** En el caso de recibir la comunicación a través de la plataforma digital (app o web), el acuse de recibo se podrá generar mediante un mensaje automático a través de la propia plataforma. De recibirse la Comunicación a través de otro de los canales de los previstos el acuse de recibo se llevará a cabo por el Responsable del Sistema, o la persona encargada de la gestión (recepción de las comunicaciones) si fuera diferente al Responsable.

## **15.3 ANÁLISIS Y ADMISIÓN / INADMISIÓN A TRÁMITE / ARCHIVO PROVISIONAL O DEFINITIVO.**

**15.3.1** El Responsable del Sistema llevará a cabo un análisis preliminar del alcance y contenido de la comunicación recibida, en función de los indicios de infracción y pruebas facilitadas, para comprobar si aquella expone hechos o conductas que se encuentran dentro de las conductas incluidas en el alcance objetivo de la presente Política, y si los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de infracción o delito, y si la persona informante se halla incluida en el alcance subjetivo establecido en la presente Política.

Para realizar el referido análisis preliminar podrá contar con el asesoramiento jurídico o técnico que considere necesario.

Si la comunicación tiene relación con otro expediente ya abierto en el que se investiguen hechos sustancialmente idénticos o conexos, se podrá acordar su acumulación para su tramitación y decisión en un solo procedimiento.

**15.3.2** Realizado este análisis preliminar, el Responsable del Sistema decidirá con mayor celeridad posible y en un plazo no superior a quince días hábiles desde la fecha de recepción de la comunicación (denuncia) entre:

**15.3.2.1.-** Inadmitir la comunicación (denuncia) en algunos de los siguientes casos:

- a) Cuando la comunicación hay sido remitida por persona no incluida en el alcance subjetivo establecido en la presente Política.
- b) Cuando los hechos relatados en la comunicación sean manifiestamente infundados o inverosímiles o se evidencie inexistencia de indicios razonables para soportar la misma, o no existan elementos de aparente veracidad.
- c) Descripción de los hechos de forma genérica, imprecisa o inconcreta, o la información facilitada no es suficiente para iniciar una investigación. En aras de garantizar el buen funcionamiento del Sistema, previo a la inadmisión de una denuncia por esta causa, el Responsable del Sistema comunicará al denunciante las deficiencias de su denuncia y le otorgará un plazo de 5 días hábiles desde la comunicación al denunciante a fin de que aclare, precise o concrete debidamente los hechos a que se refiera, proceda a su ampliación y

detalle o facilite posible información adicional. De no subsanarse tales deficiencias en el citado plazo, se procederá a la inadmisión a trámite de dicha denuncia.

- d) Cuando los hechos relatados no se hallen incluidos dentro del ámbito de aplicación objetivo establecido en la presente Política.
- e) Cuando la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o existan, a juicio del Responsable del Sistema, indicios racionales de haberse obtenido dicha información de forma ilícita. En este último caso, siempre que pudiera ser constitutivo de delito, el Responsable del Sistema, previa aprobación del Órgano de Gobierno (Órgano de Administración) de la sociedad del Grupo que correspondiera, podrá remitir a la autoridad judicial competente dicho hecho que se estime constitutivo de delito.
- f) Cuando la información sea mera reproducción de otra anterior previamente inadmitida o debidamente investigada.
- g) Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto
- h) Incumplimiento de los requisitos de forma exigidos.

En el supuesto de que por la complejidad de la comunicación el Responsable del Sistema considere se requiere de un plazo superior al indicado, podrá establecer un plazo superior que no excederá de 30 días hábiles desde la recepción de la comunicación.

Si concurre alguna o algunas de estas causas se denegará la admisión a trámite de la denuncia, procediéndose a su archivo y no iniciándose por tanto una investigación.

En todo supuesto de inadmisión, el Responsable del Sistema procederá a informar al informante de la decisión de inadmisión, indicando la causa de inadmisión que concurra, en un plazo no superior a treinta días hábiles a partir del acuse de recibo, salvo circunstancia excepcional que justificase un plazo mayor. Ello salvo en caso de imposibilidad por tratarse de una comunicación anónima, el informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones o no se tenga ninguna forma de comunicación con dicho informante. El expediente quedará cerrado con la notificación.

El informante podrá incluir la información que considere a efectos de volver abrir el expediente, y la decisión de inadmisión no impedirá una ulterior admisión a trámite e iniciación posterior de una investigación si se recibiera información adicional.

**15.3.2.2** Acordar el archivo provisional o definitivo en el supuesto de que los hechos denunciados se hallaran “sub iudice”, en espera de que recaiga resolución firme, cuando se decida su comunicación inmediata a la autoridad, entidad u organismo competente para su investigación o cuando se aprecie que el Grupo no dispone de capacidad /recursos para abordar la investigación.

**15.3.2.3** Admitir a trámite la comunicación (denuncia):

Si la comunicación (denuncia) formulada no presenta ninguna de las referidas causa de inadmisión y cumple con todos los requisitos establecidos, el Responsable del Sistema acordará su admisión a trámite, procederá a informar al informante (denunciante) de la decisión de admisión a trámite, en un plazo no superior a 30 días hábiles desde a partir del acuse de recibo, salvo circunstancia excepcional que justificase un plazo mayor, salvo en caso de imposibilidad por tratarse de una comunicación anónima, el informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones o no se tenga ninguna forma de comunicación con dicho informante.

La admisión a trámite se reflejará en el expediente, y se procederá de acuerdo al procedimiento de investigaciones internas de MASCARÓ MORERA o en su caso, de su Sociedad Filial / dependiente adherida al Sistema Interno de Información.

En el caso de que los hechos fueran claramente veraces y pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, MASCARO MORERA o, en su caso, su Sociedad Filial remitirá la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea.

**15.3.3** En cualquier caso se establece la posibilidad de mantener la comunicación con el informante y, si se considera necesario, de solicitar a la persona informante información adicional.

## **15.4 FASE DE INSTRUCCIÓN (INVESTIGACIÓN INTERNA) Y RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE Y REPORTING.**

### **15.4.1 INVESTIGACIÓN INTERNA - INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE**

**15.4.1.1** Una vez admitida a trámite una comunicación (denuncia) a través de los canales internos de comunicación / información de infracciones del “Sistema Interno de Información”, el Responsable del Sistema procederá a acordar la apertura de un procedimiento de investigación interna.

Y ello con el fin de (a) comprobar y esclarecer los hechos denunciados, (b) identificar a los responsables de las conductas denunciadas, y (c) recopilar las pruebas pertinentes para su descubrimiento, observando la totalidad de las normas y garantías consagradas en la Presente Política y en la normativa vigente.

En el supuesto de que los hechos denunciados se hallaran “sub judice” podrá decidir esperar a que recaiga resolución firme, o, en su caso suspender la investigación.

**15.4.1.2** Se determina el plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación que será de tres meses a contar desde la recepción de la comunicación (denuncia) o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse, mediante autorización del propio Responsable del Sistema, hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

**15.4.1.3** Se garantizará en todo momento la confidencialidad de la investigación y su contenido, así como la confidencialidad de las personas involucradas en la investigación, sin perjuicio de las personas con derecho de acceso a la comunicación (denuncia) y/o a la investigación de acuerdo a la presente Política.

Durante la investigación sólo se solicitan los datos estrictamente necesarios para la tramitación de la denuncia.

Se podrán establecer para las personas implicadas en la investigación del expediente compromisos reforzados de confidencialidad, así como una declaración de ausencia de conflicto de interés.

**15.4.1.4** Durante el desarrollo de la investigación, deberán respetarse los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, y, en general, los que legalmente procedan, a las personas denunciadas, personas empleadas y a las demás personas intervinientes o directa o indirectamente afectadas por los hechos objeto de investigación, como, a título enunciativo y no limitativo, los siguientes:

(i) Se exige en todo momento el respeto a la presunción de inocencia y al honor de las personas afectadas.

(ii) Derecho de la persona afectada a ser oída en cualquier momento y a tutela efectiva.

(iii) De defensa, y libre designación y asistencia de letrado independiente, que podrá estar presente, en su caso, durante las entrevistas y declaraciones.

(iv) Se establece el derecho de la persona afectada a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a tener acceso al detalle de los hechos objeto de investigación, con las limitaciones que legalmente procedan, no afectando a derechos de terceros, y sin revelar información que pudiera identificar a la persona informante. Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación y evitación de ocultación, destrucción o alteración de las pruebas.

Si a juicio de la Instrucción existe riesgo de que la notificación a la persona afectada (denunciada) comprometa o frustre la investigación, o facilite la destrucción o alteración de pruebas, dicha comunicación podrá aplazarse hasta que el citado riesgo desaparezca. En todo caso, el plazo para informar a la persona denunciada no excederá de 1 mes desde la fecha en

que se haya acordado la admisión a trámite de la denuncia e iniciar una investigación interna, con la posibilidad de extender dicho plazo a un máximo de 3 meses desde dicha fecha si existen razones justificadas para ello. Todo ello sin perjuicio de que la ley pueda establecer, expresamente y de forma vinculante, unos plazos distintos, en cuyo caso éstos serán los que se deban atender.

En ningún caso se comunicará a los sujetos investigados la identidad del informante ni se dará acceso de la comunicación (denuncia).

(v) A utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, haciendo alegaciones y aportando las evidencias o pruebas de descargo que entiendan oportunas ante la persona o equipo que realiza la investigación, y a contradecir y contra argumentar los hechos que se atribuyan.

(vi) A guardar silencio, no colaborar en la investigación, en su caso, entrevista / s, o no prestar declaración si no quiere hacerlo o no contestar alguna o algunas de las preguntas que, en su caso, se le formularon.

(vii) A no declarar contra sí mismo, y a no confesarse culpable, quedando prohibida toda presión psicológica ajena (persuasión, coacción, intimidación, violencia, engaño) dirigida a recabar la declaración de la persona interviniente en contra de su voluntad, así como exigir su colaboración forzosa, auto-incriminándose.

(viii) Ser informado de que el contenido de la/s entrevista/s que, en su caso, se realizasen, y las informaciones / documentación que facilitara como alegaciones o pruebas de descargo podrán ser remitidas a las autoridades.

(ix) Derecho a ser informado de si se procederá a la grabación y registro de la entrevista.

(x) Derecho a formular alegaciones por escrito por parte de la/s persona/s denunciada/s.

(xi) Se exige en todo momento respeto de las disposiciones sobre protección de datos personales y a la intimidad personal y familiar de acuerdo a lo previsto en la presente Política y normativa vigente de aplicación.

(xii) En general todos aquellos derechos que el ordenamiento jurídico vigente le reconozca.

Cuando se advierta una vulneración de dichos derechos y garantías, se pondrá inmediatamente en conocimiento del Responsable del Sistema, que deberán acordar las medidas necesarias a los efectos de que dicha vulneración deje de producirse y de reparar los perjuicios eventualmente derivados de la misma, adoptando asimismo las medidas necesarias para que la vulneración no vuelva a producirse.

Se garantizará la colaboración de las personas empleadas y cuyos conocimientos o implicación se requieran para la realización de la investigación interna.

**15.4.1.5** Para el desarrollo de la investigación interna, el Responsable del Sistema, en función de la materia y ámbito concreto afectado por la comunicación (denuncia), designará a la Instrucción de la Investigación, interna y/o externa, constituida por una o varias personas, quien podrá contar con personas colaboradoras, y quien, junto, en su caso, con los colaboradores, incoará el correspondiente expediente y dirigirá y realizará o coordinará la investigación, y redactará el informe de investigación.

Bajo la dirección de la persona responsable de la Instrucción y dependiendo del contenido de la denuncia, se podrá establecer un equipo de Instrucción que tendrá la tarea de llevar a cabo, colaborar o participar en la investigación.

En todo caso, las personas que formen parte de la Instrucción podrán acceder a toda la documentación e información relacionada con los hechos objeto de comunicación (denuncia).

La Instrucción podrá ser el mismo Responsable del Sistema, o cualquier otro personal interno o experto externo que designe para ello (previendo por tanto, la posibilidad de encomendar la investigación interna a un despacho profesional) bajo la supervisión última del Responsable del Sistema.

A tales efectos, el apoderado o el miembro que ostente la facultad de representación legal de MASCARO MORERA y, en su caso, su Sociedad Filial deberá suscribir con el experto externo en su caso designado acuerdo a tal efecto, y el Responsable del Sistema deberá garantizar que los profesionales contratados dispongan de todos aquellos recursos materiales y humanos que consideren necesarios para el debido esclarecimiento de los hechos denunciados, así como el

acceso a toda la información relativa a la denuncia, actuando en todo caso bajo un estricto principio de confidencialidad de acuerdo a la presente Política.

**15.4.1.6** A los efectos de iniciar la investigación interna, el Responsable del Sistema deberá abrir un expediente, al que se le asignará el correspondiente número de diligencias. En dicho expediente deberá quedar constancia documental de todas las actuaciones practicadas, adjuntándose al mismo la totalidad de las pruebas o diligencias documentadas obtenidas en el desarrollo de la investigación.

**15.4.1.7** El Responsable del Sistema será el encargado de garantizar que los responsables de la investigación dispongan de aquellos recursos materiales y humanos que consideren necesarios y puedan acceder y recabar toda la información y documentación que consideren oportuna que guarde relación con la denuncia investigada, de cualesquiera órganos, divisiones, áreas, departamentos, comités o comisiones del Grupo. A tal efecto, se les procurará el acceso a todas las dependencias de las sociedades del Grupo que procedan y, con las debidas garantías, a los instrumentos y lugares de trabajo de las personas investigadas, y resto de personas intervinientes en la investigación, con estricto respeto de los derechos establecidos en la presente Política.

**15.4.1.8** Se establecerán los procedimientos para llevar a cabo la investigación que permitan, tanto la preservación de las pruebas, como el respeto a todos aquellos derechos que el ordenamiento jurídico vigente reconozca a la/s persona/s denunciada/s, así como de las personas empleadas y demás miembros que integran MASCARO MORERA y su Sociedad Filial / dependiente, y en general de todos los intervinientes en la investigación (destinatarios de diligencias de investigación que se practiquen, etc.) y que habrán de ser informados de la investigación y de sus derechos tan pronto como el buen fin de las indagaciones lo permita. El Responsable del Sistema velará por el respeto de tales garantías y proporcionará a los responsables de la investigación el asesoramiento jurídico necesario a tal efecto.

**15.4.1.9** En la investigación se podrá hacer uso de todos los medios o procedimientos jurídicamente lícitos para la averiguación de los hechos. Estos procedimientos pueden incluir:

- Envío de diligencias de investigación (por mail, burofax, etc.) para su contestación, en su caso, por escrito por parte del destinatario.
- Entrevista con la/s persona/a investigada/s, personas presuntamente implicadas en los hechos denunciados, denunciante/s, testigos, o personas o departamentos que se considere pueden aportar información/documentación para su esclarecimiento.  
En la entrevista con persona investigada o implicada, siempre con absoluto respeto a la presunción de inocencia, se le invitará a exponer su versión de los hechos y a aportar aquellos medios de prueba que considere adecuados y pertinentes.
- El examen de la documentación de cualquier tipo y en cualquier soporte que se entienda que puede ser de utilidad para la investigación.
- La recuperación y el análisis de la información contenida en soportes informáticos o electrónicos mediante el uso de herramientas de software y hardware que preserven la integridad de las pruebas, con respeto absoluto a la legalidad vigente.
- Análisis de datos u obtención de información de fuentes externas.
- El Responsable del Sistema podrá autorizar la realización de pruebas periciales y la intervención en las investigaciones de asesores o colaboradores expertos externos, para lo cual tendrá en consideración la mayor o menor gravedad de los presuntos hechos denunciados. Podrá delegar tal función en la Instrucción.
- También será competencia del Responsable del Sistema, que podrá delegar en la Instrucción, autorizar la asistencia de notarios a las sedes de MASCARO MORERA o su Sociedad Filial y cuando ello se considere conveniente para asegurar la validez de las pruebas obtenidas en el marco de la investigación corporativa interna.

**15.4.1.10** En el envío de diligencias de investigación a la/s persona/s investigada/s, sospechosa/s, o personas presuntamente implicadas en los hechos denunciados, por mail, burofax, entrega de escrito, etc. se deberán comunicar, incluyéndolos en la diligencia, los derechos y garantías que le/s asiste/n, consignados en la presente Política, dándole/s en su caso la posibilidad de que pueda/n hacer alegaciones y aportar las evidencias o pruebas de descargo que entienda oportunas, otorgándole/s, a tal efecto, un plazo razonable y suficiente.

En el supuesto de entrevista a la/s persona/s investigada/s, ésta deberá ir precedida, de la pertinente lectura de los derechos y garantías que le/s asiste/n, consignados en la presente Política, dándole/s en su caso la posibilidad de que pueda/n hacer alegaciones y aportar las evidencias o pruebas de descargo que entienda oportunas, otorgándole/s, a tal efecto, un plazo razonable y suficiente. Se tomará acta sucinta de la entrevista, que el entrevistado deberá firmar en prueba de su conformidad.

En el envío de diligencias de investigación al denunciante/s por mail, burofax, entrega de escrito, etc. se deberán comunicar, incluyéndolos en la diligencia, los derechos y garantías que le/s asiste/n como tal, consignados en la presente Política, y de la prohibición de recibir cualquier tipo de represalia o tentativa de represalia a consecuencia de la denuncia interpuesta, dándole/s en su caso la posibilidad de que pueda/n hacer alegaciones y aportar las evidencias o pruebas de descargo que entienda oportunas, otorgándole/s, a tal efecto, un plazo razonable y suficiente.

En el supuesto de entrevista al denunciante/s, ésta deberá ir precedida, de la pertinente lectura de los derechos y garantías que le/s asiste/n, consignados en la presente Política, y de la prohibición de recibir cualquier tipo de represalia o tentativa de represalia a consecuencia de la denuncia interpuesta, dándole/s en su caso la posibilidad de que pueda/n hacer alegaciones y aportar las evidencias que entienda oportunas, otorgándole/s, a tal efecto, un plazo razonable y suficiente. Se tomará acta sucinta de la entrevista, que el entrevistado deberá firmar en prueba de su conformidad.

En el envío de diligencias de investigación a testigos o personas / departamentos que se considere pueden aportar información/ documentación para su esclarecimiento de los hechos denunciados, por mail, burofax, entrega de escrito, etc. se deberán comunicar, incluyéndolos en la diligencia, los derechos y garantías que le/s asiste/n, consignados en la presente Política, así como advertencia de la obligación que tienen de ser veraces en sus declaraciones, dándole/s en su caso la posibilidad de que pueda/n hacer alegaciones y aportar las evidencias que entienda oportunas, otorgándole/s, a tal efecto, un plazo razonable y suficiente.

En el supuesto de entrevista a testigos o personas / departamentos que se considere pueden aportar información/ documentación para su esclarecimiento de los hechos denunciados, ésta deberá ir precedida, de la pertinente lectura de los derechos y garantías que le/s asiste/n, consignados en la presente Política, así como advertencia de la obligación que tienen de colaborar y ser veraces en sus declaraciones, sin perjuicio de las situaciones de dispensa legal, y dándole/s en su caso la posibilidad de que pueda/n hacer alegaciones y aportar las evidencias que entienda oportunas, otorgándole/s, a tal efecto, un plazo razonable y suficiente. Se tomará acta sucinta de la entrevista, que el entrevistado deberá firmar en prueba de su conformidad.

**15.4.1.11** El acceso y análisis de los dispositivos electrónicos deberá realizarse de conformidad a lo dispuesto en la normativa interna del Grupo, convenio colectivo de aplicación y normativa vigente que resulte de aplicación, con el fin de proteger el derecho a la intimidad de las personas empleadas de la misma, y en caso necesario, previa la oportuna resolución judicial que lo autorice.

**15.4.1.12** A iniciativa de la Instrucción, el Responsable del Sistema podrá acordar directamente, (o instar a las áreas competentes) la adopción de las medidas cautelares necesarias, con el objetivo de garantizar el buen fin de la investigación interna (riesgo de destrucción de pruebas, etc.), la evitación de la continuación de la conducta eventualmente delictiva, así como para evitar cualquier perjuicio para el Grupo, sus integrantes o terceros afectados (Ej.: bloqueo de una cuenta de correo electrónico, depósito de objetos para asegurar pruebas, prohibición al sospechoso de acudir a la sede de la empresa, en casos extremos detención para entrega inmediata a las autoridades, etc.). Se establece el requisito de proporcionalidad en la adopción de medidas cautelares.

En caso de extrema urgencia la Instrucción podrá adoptar personalmente las medidas de aseguramiento necesarias informando de ello al Responsable del Sistema en un plazo máximo de veinticuatro horas a fin de que éstos puedan modificar o alzar dicha medida si lo consideran oportuno.

Las medidas de urgencia pueden incluir solicitar la actuación de expertos informáticos externos o internos, requerimiento de la asistencia de un fedatario público y solicitud de asesoramiento jurídico.

La adopción de medidas cautelares será excepcional y se optará siempre por la medida menos gravosa de entre las más eficaces, necesarias y útiles para lograr los fines perseguidos.

La adopción de tales medidas deberá acordarse por escrito. En el mismo, se expondrán detalladamente (a) las razones y necesidades que conducen a la adopción de las medidas cautelares, (b) la duración que tendrán las mismas, (c) la identificación de las medidas concretas que se adoptan, y (d) un juicio de proporcionalidad entre las medidas adoptadas y los fines perseguidos por aquéllas.

Para el caso en que las medidas cautelares que se tuviesen que acordar afectasen a derechos y garantías fundamentales de los consagrados en la Sección Primera del Capítulo Segundo del Título Primero de la Constitución española (arts. 15 a 29), el Responsable del Sistema se abstendrá de adoptarlas y, una vez finalizada la investigación, si se optase por poner

en conocimiento de la Justicia los hechos objeto de investigación por considerar resultan revisten caracteres delictivos, se deberá recabar la autorización e intervención judicial para que sea el órgano jurisdiccional competente quien adopte las correspondientes medidas limitativas de derechos fundamentales.

**15.4.1.13** Para el caso de que durante la investigación en curso se descubrieran de forma casual hechos que, sin estar comprendidos en la denuncia, pudieran ser igualmente constitutivos de infracciones objeto del alcance objetivo de la presente Política, la Instrucción deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Responsable del Sistema. Una vez comunicado por escrito al Responsable del Sistema se procederá a la ampliación del objeto de la investigación, adoptándose el correspondiente acuerdo a tales efectos.

**15.4.1.14** La Instrucción deberá informar al Responsable del Sistema del estado de los avances y resultados de la investigación siempre que éste se lo solicite.

**15.4.1.15** Los intervinientes en la tramitación de la investigación están obligados a guardar secreto y confidencialidad sobre las informaciones que conozcan en el proceso de investigación, sin perjuicio de las personas u organismos autorizados.

**15.4.1.16** Derechos y deberes de las personas llamadas a colaborar con la investigación: Todos los miembros del Grupo están llamados a colaborar con una investigación interna en caso de que así fueran requeridos. El mero hecho de colaborar con la investigación nunca podrá ser merecedor de sanción ni de represalia alguna.

En particular, deberán cumplir con las siguientes disposiciones:

- a) Comparecer a las entrevistas a las que pudieran ser llamados, contestando a las preguntas que les sean formuladas.
- b) Contestar a los requerimientos de información o documentación internos.
- c) Facilitar todos los documentos que sirvan para acreditar las Informaciones.
- d) Mantener absoluta confidencialidad acerca de la existencia de la investigación y de su contenido, sin revelar su existencia a cualesquiera terceros. El Grupo notificará a la persona en cuestión un documento donde se le dará instrucciones concretas sobre su actuación y se le informará de la obligación de confidencialidad.

El incumplimiento de las obligaciones anteriores podrá dar lugar a la responsabilidad disciplinaria que corresponda.

## **15.4.2 RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE INVESTIGACIÓN INTERNA**

**15.4.2.1** Una vez completadas las actuaciones de la investigación interna, la Instrucción encargada de la misma realizará un informe escrito (no público) con las conclusiones alcanzadas, que enviará y presentará al Responsable del Sistema. Este informe deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

1. Exposición de los hechos relatados en la comunicación.
2. Las actuaciones realizadas con el fin de comprobar la verosimilitud y esclarecimiento de los hechos (diligencias de investigación practicadas durante la instrucción del expediente).
3. Resultados de las diligencias de investigación practicadas.
4. Las conclusiones alcanzadas en la instrucción y la valoración de las diligencias y de los indicios que las sustentan.

A la vista del resultado de la investigación interna y del informe de la Instrucción, el Responsable del Sistema podrá solicitar que se amplíe excepcionalmente la investigación pudiendo indicar otros extremos o sugerir elementos de investigación cuando entienda que la realizada pudiera ser manifiestamente insuficiente o inconclusa.

**15.4.2.2** El Responsable del Sistema, a la vista del Informe derivado de la instrucción, resolverá sobre el expediente de investigación interna, acordando:

- En caso de entender, tras haberse finalizado la correspondiente investigación interna, que los hechos objeto de la comunicación (denuncia) no han no hayan quedado suficientemente acreditados, o éstos no sean constitutivos de una infracción de las incluidas en el alcance objetivo de la presente Política, el Responsable del Sistema propondrá al Órgano de Gobierno, o la función que éste designe, que se archive el expediente, dejando constancia escrita de las razones en las que se basa tal decisión, mediante un acuerdo expreso en este sentido.
- En caso de entender que los hechos comunicados hayan quedado suficientemente acreditados y, además, sean constitutivos de una infracción incluida en el alcance objetivo del Sistema, el Responsable del Sistema lo

comunicará al Órgano de Administración de MASCARO MORERA o de su Sociedad Filial, o la función que éste designe, a fin de la adopción de las medidas que procedan (sean internas o jurisdiccionales) con respecto a las personas denunciadas.

El Responsable del Sistema podrá formular, al efecto, una propuesta de resolución, por escrito y debidamente justificada, de las posibles medidas a adoptar y/o la gravedad de los hechos.

**15.4.2.3** Corresponderá aplicar la sanción o medidas disciplinarias acordadas en cada caso a la persona o personas que tengan atribuidas dichas funciones bajo apoderamiento suficiente.

**15.4.2.4** El resultado de la investigación será comunicado al informante (salvo imposibilidad por tratarse de denuncia anónima o renuncia a recibir información) y, en su caso, a la persona investigada, de acuerdo a la legislación vigente. El informante tendrá derecho a la protección prevista en la presente Política de acuerdo a la Ley 2/2023 y demás normativa que fuere de aplicación.

### 15.5 IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS

En el supuesto que, a resultas de la investigación, se acredite una vulneración de la legalidad y/o normativa interna, el Grupo llevará a cabo una revisión y una actualización de los protocolos o políticas, medidas y controles existentes, a fin de implementar las mejoras que resulten necesarias y a los efectos de evitar que vuelvan a producirse nuevos incumplimientos.

## 16. GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

**16.1** Existe conflicto de interés cuando la objetividad de quien ha de tomar decisiones sobre una Comunicación está comprometida por su relación con el Informante, con la persona afectada o con los hechos comunicados:

En relación con los conflictos de interés derivados del uso del Sistema, y a título ejemplificativo:

- En el caso de que la comunicación (denuncia) afectase a cualquiera de las personas encargadas de su recepción y/o tramitación, como persona denunciada o involucrada en los hechos comunicados, deberá abstenerse de forma inmediata de tomar parte en cualquier trámite o decisión.

En el caso de que la persona afecta fuera el Responsable del Sistema o concurriera algún conflicto de interés con él, (o respecto a cualquiera de sus integrantes en caso de que fuera un órgano colegiado) el Responsable (o la persona integrante afectada en caso de órgano colegiado) se abstendrá de intervenir en la tramitación del expediente (salvo en lo que procediera en su condición de persona afectada), y en tal caso, la instrucción será derivada a la persona prevista como sustituta del Responsable del Sistema.

- Si la Comunicación afectase a algún miembro al Órgano de Administración o Gerencia de las sociedades del Grupo, se abstendrá, asimismo, de intervenir en la tramitación del expediente.

**16.2** En todo caso, los intervinientes en la Comunicación podrán alegar de antemano la existencia de un potencial conflicto de interés, argumentando razonadamente su solicitud.

## 17. APROBACIÓN, PUBLICACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

**17.1** El Órgano de Administración de MASCARO MORERA, como sociedad dominante del Grupo, es el órgano competente para la aprobación de esta Política, y la ha aprobado por acuerdo adoptado en fecha 28 de noviembre de 2023; ello sin perjuicio de su ratificación por parte de la Sociedad Filial.

La presente Política será efectiva desde el momento de su aprobación, procediendo a su publicación en la página web corporativa.

**17.2** Este Procedimiento será revisado, actualizado, aprobado y difundido de manera periódica y siempre que resulte necesario practicar cualesquiera modificaciones, en especial cuando:

- Exista una modificación de la normativa aplicable
- Se necesiten adaptaciones a recomendaciones realizadas por la autoridad competente
- En el caso de que el Grupo quiera hacer mejoras y/o aclaraciones en la Política o Sistema Interno de Información.

**17.3** Cualquier revisión y/o actualización deberá ser aprobada por el órgano correspondiente y comunicado de forma efectiva siempre que dicha modificación sea sustancial para la comprensión de la Política o del funcionamiento del Sistema Interno de Información. No se publicarán las actualizaciones puramente de formato o de corrección de erratas.

---