

GUIA DE USO DEL CANAL ÉTICO

Octubre 2023

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	REQUISITOS FORMATIVOS E INFORMATIVOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL CANAL DEL ÉTICO	1
3.	ALCANCE DE LA GUÍA DE USO	1
4.	CONTENIDO MÍNIMO DE LA COMUNICACIÓN	3
5.	DERECHOS DEL INFORMANTE	3
6.	DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	4
6.1.	RECEPCIÓN Y VALORACIÓN DE LA COMUNICACIÓN	4
6.2.	INVESTIGACIÓN	5
6.3.	OBTENCIÓN DE PRUEBAS	9
6.4.	ESCENARIOS A LOS QUE PUEDE CONDUCIR LA INVESTIGACIÓN	8
6.4.1.	DENUNCIA FALSA	8
6.4.2.	DENUNCIA VERAZ	8
6.4.3.	DENUNCIA NO ACREDITABLE EL SUJETO INFRACOR	8
7.	PROGRAMA DE CLEMENCIA Y COLABORACIÓN	9

ANEXO I: ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES

1. INTRODUCCIÓN

Con la aprobación 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, se incorporó al Derecho español 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.

Esta Ley impone a las empresas de más de 50 trabajadores la obligación de comunicar aquellas conductas ilícitas de las que se tenga conocimiento e implementar un sistema interno para canalizar dichas comunicaciones, que cumpla con los requisitos de confidencialidad, accesibilidad, efectividad y fiabilidad.

Es por ello que el Consejo de la Administración de la empresa, previa consulta a la representación legal de los trabajadores/as, implanta el CANAL ÉTICO adaptado a la nueva normativa y aprueba la presente guía de uso.

Asimismo, designa a la Compliance Officer como la responsable de la gestión del citado canal, quien deberá desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la entidad, no pudiendo recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio y disponiendo de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo.

2. REQUISITOS FORMATIVOS E INFORMATIVOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL CANAL ÉTICO

La empresa llevará a cabo acciones formativas e informativas a su personal para garantizar la adecuada implantación del Canal Ético. Entre ellas, las relativas a difundir el Código Ético de la empresa y la presente Guía de Uso del Canal.

3. ALCANCE DE LA GUÍA DE USO

Esta normativa es de aplicación a todo el personal de la organización en todos los niveles, y a cualquier grupo de interés que haga uso del Canal Ético de MAC Insular S.L.

De acuerdo con el artículo 2b) 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, dicho canal se configura como una herramienta de comunicación para prevenir, detectar, investigar y resolver cualquier situación que surja como consecuencia de 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.

Asimismo, de acuerdo a lo previsto en el art. 4 y 5 b) de la citada Ley, a través de este canal la responsable de su gestión recibirá y gestionará, con las garantías de protección al Informante que prevé la Ley, las siguientes comunicaciones:

- las de consulta y/o denuncia de posibles conductas irregulares o ilícitas que de las que puedan haber sido testigos o tengan conocimiento y que sean contrarias a las normas de la empresa, tanto internas como externas, que hasta la fecha se canalizaban por canaletico@mac-insular.com
- las conductas de discriminación, acoso y/o violencia de las que se fuera víctima, testigo o se tuviera conocimiento, que hasta la fecha se canalizaban a través del Departamento de RRHH. Especial atención merecen las conductas de discriminación, acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- todas aquellas comunicaciones que se trasladen por el formulario al efecto, accesible desde la página web corporativa.

Por su parte, al margen de lo anterior, se mantendrán los actuales canales de información que tiene la empresa implantados en relación a las siguientes comunicaciones, que se seguirán tramitando de acuerdo a sus respectivos procedimientos:

- las relativas a prevención de riesgos laborales (partes de riesgos, incidentes y accidentes), que se seguirán vehiculando a través del Departamento de RRHH, que a su vez da traslado al Servicio de Prevención Ajeno.
- las incidencias en materia de seguridad de la información, que se seguirán dirigiendo al Departamento de Sistemas, de acuerdo a lo previsto en el Manual del Sistema de Seguridad de la Información.
- las relativas a los derechos en materia de protección de datos personales, que se dirigirán al correo electrónico personal@mac-insular.com

- los partes internos de comunicación de riesgos ambientales que no revistan gravedad.
- las comunicaciones dirigidas al buzón de sugerencias.

En todo caso, aun existiendo estos canales de información para estas materias, estas comunicaciones siempre pueden ser canalizadas por el Canal Ético, en caso de que el informante opte por esta vía o cuando los gestores de estos canales de información lo consideren oportuno.

4. CONTENIDO MÍNIMO DE LA COMUNICACIÓN

El Canal Ético es un sistema de comunicación directo, confidencial y anónimo (si se opta por ello) con la responsable de gestión del canal a través del formulario al efecto, accesible desde la página web corporativa.

El citado formulario a rellenar por el Informante contiene los siguientes campos:

1. Identidad del Informante
2. Grupo de interés al que pertenece el Informante
3. Asunto: Resumen a modo de título de los hechos que se pretenden comunicar
4. Descripción de los hechos: Relato detallado de los acontecimientos
5. Instalación en la que han ocurrido los hechos
6. Categoría de los hechos comunicados
7. Identificación de la/s persona/s involucrada/s en los hechos
8. Fecha/s del /los hecho/s
9. Acciones realizadas como consecuencia de lo ocurrido
10. Archivos adjuntos: Adjuntar cualquier tipo de documento que acredite los hechos descritos.

5. DERECHOS DEL INFORMANTE

Todos aquellos que transmitan sus notificaciones a través del Canal Ético tendrán las siguientes garantías:

- Tratamiento de datos personales conforme a normativa.

- Identidad protegida con la máxima confidencialidad, seguridad y anonimato (en su caso).
- Utilización de la información proporcionada en una denuncia únicamente para los fines legítimos en relación a la investigación que se iniciara.
- Prohibición de actos constitutivos de represalia, incluidos las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en esta ley, durante el plazo de 2 años. Una vez transcurrido el plazo de dos años, la persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación o revelación, podrá solicitar la protección de la autoridad competente.

El Canal Ético permite que las denuncias puedan llevarse a cabo de forma anónima. No obstante, alentamos a que, en el caso de presentar una denuncia, el denunciante se identifique facilitando sus datos de contacto, de forma que la investigación sea más efectiva.

Solo en caso de ser necesario, al objeto de la investigación, tramitación y/o resolución de la consulta o denuncia, la información podrá ser cedida a terceros, a los que se les exigirá el mismo deber de confidencialidad y de protección de datos, así como, en su caso, el anonimato del informante.

En todo caso, sin perjuicio de lo anterior, los datos de la persona que informa y del resto de intervinientes pueden ser objeto de comunicación a los juzgados o tribunales, al Ministerio Fiscal, a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y al resto de autoridades competentes cuando resulte necesario para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan como consecuencia de las investigaciones llevadas a cabo con motivo de las comunicaciones formuladas. De la misma manera cuando queden afectados los intereses financieros de la Unión Europea, se deberá poner en conocimiento de la Fiscalía Europea.

6. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

6.1. RECEPCIÓN Y VALORACIÓN DE LA COMUNICACIÓN

El procedimiento se puede iniciar por las siguientes vías:

- De oficio: en el momento en que la responsable de gestión del canal tenga conocimiento de unos hechos de los que presuma la comisión de una irregularidad o infracción normativa.
- A instancia de parte: a partir de una comunicación recibida a través del Canal Ético.

Una vez recibida la comunicación por la Responsable de gestión del canal, ésta deberá acusar

recibo de la misma al Informante (si hubiera optado por identificarse), siempre en un plazo no superior a 7 días hábiles.

Si tras la valoración de los hechos comunicados, la responsable de gestión del canal concluyera que se aprecian indicios de comisión de una infracción normativa que deben ser investigados, procederá a la apertura de un procedimiento de investigación en un plazo máximo de 7 días desde que se comunicara el acuse de recibo al Informante, dando cuenta de ello al Informante (si hubiera optado por identificarse).

Para el caso de que la comunicación denunciara una infracción normativa presuntamente cometida por la responsable de gestión del canal, ésta se redirigirá al equipo de apoyo de Compliance, quién llevará a cabo la investigación de acuerdo con los plazos y garantías previstos en esta guía, informando de sus conclusiones a la dirección de la empresa y/o, en su caso, al consejo de administración, para que adopten las medidas disciplinarias que correspondan.

En caso de que del relato de los hechos comunicados no se presuma la comisión de una infracción normativa, pero sí la necesidad de que se realice alguna gestión por parte de la empresa, la responsable de gestión del canal, en lugar de proceder a la apertura de un procedimiento de investigación, dará traslado de la citada comunicación al departamento encargado de su gestión y realizará un seguimiento de las acciones a ejecutar por éste, dando cuenta de ello al Informante (si hubiera optado por identificarse).

En el supuesto de que del relato de los hechos comunicados no se presuma la comisión de una infracción normativa ni la necesidad de que se realice gestión alguna por parte de la empresa, la responsable de gestión del canal procederá al archivo de la citada comunicación, sin que sea necesaria la apertura de procedimiento de investigación alguno, dando cuenta de ello al Informante (si hubiera optado por identificarse).

6.2. INVESTIGACIÓN

Si tras la valoración de los hechos comunicados, la responsable de gestión del canal concluye que se aprecian indicios de comisión de una infracción normativa que deben ser investigados, procederá a la apertura de un procedimiento de investigación en un plazo máximo de 7 días desde que se comunicara el acuse de recibo al Informante.

La responsable de gestión del canal procurará todas las garantías y derechos constitucionales

a las personas investigadas, remitiéndoles la denominada *Legal Hold Notice* a través de la cual se le requiere la total y completa colaboración, con la posibilidad incluso de beneficiarse de cierto programa de clemencia, con las siguientes características:

Le informamos que se está instruyendo un procedimiento de investigación por hechos presuntamente ilícitos o ilegales para MAC Insular, que podrían serle atribuidos con el siguiente contenido indiciario:

[BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y DE LAS MEDIDAS CAUTELARES ADOPTADAS EN SU CASO].

Le informamos de sus deberes y obligaciones:

- Tiene derecho a informar al representante de los trabajadores, tener acceso a la investigación y a tu intervención activa en el procedimiento de investigación proponiendo las pruebas que consideres.
- Se le prohíbe expresamente eliminar o modificar documentos o datos de cualquier tipo que estén en su poder o en poder de terceros, bien en formato físico o electrónico.
- Se le prohíbe expresamente trabar contacto con personal interno o externo de la empresa para tratar cualesquiera cuestiones relativas a la investigación en curso, con obligación expresa de mantener la debida confidencialidad. Sin perjuicio del resultado de las investigaciones, la violación por el empleado de las prevenciones advertidas en este acta dará lugar, en su caso, a las correspondientes medidas disciplinarias, sin perjuicio de la presentación de la oportuna denuncia ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Fiscalía o el juzgado de instrucción correspondiente, por la destrucción de pruebas en el caso más grave.

En breve nos pondremos en contacto usted a fin de aclarar los hechos objeto de investigación y velar por el legítimo respeto a sus derechos de defensa y presunción de inocencia.

Le informamos que sus datos personales han sido obtenidos a través del Canal Ético e incorporados a la actividad de tratamiento "CANAL ÉTICO. Sistema Interno de Información y Defensa del Informante" con la finalidad de investigar, tramitar y resolver las denuncias recibidas. Solo en caso de ser necesario, al objeto de la investigación, tramitación y/o resolución, la información podrá ser cedida a terceros en cumplimiento de las obligaciones legales oportunas.

Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento u oposición dirigiendo un escrito a MAC Insular S.L., como responsable del tratamiento, a través de la dirección de correo electrónico personal@mac-insular.com.

El procedimiento de investigación deberá ser de carácter confidencial y secreto para aquellos que no formen parte del procedimiento.

La apertura del procedimiento de investigación lleva aparejada la puesta en marcha de todos los mecanismos de la organización para el esclarecimiento de los hechos, estando todos los empleados obligados a colaborar con la responsable de gestión del canal, siempre que ésta lo requiera.

La responsable de gestión del canal deberá realizar la investigación por sí misma, pudiendo auxiliarse por el equipo de apoyo de Compliance o externalizar parte o partes a entidades específicas de investigación o análisis; a los que se les exigirá el mismo deber de confidencialidad y de protección de datos, así como, en su caso, el anonimato del informante.

En el caso de que se denuncie una conducta de discriminación, acoso y/o violencia, en la investigación se atenderá al Protocolo de empresa aprobado al efecto, que prevé que para el desarrollo de la misma será fundamental el papel del Servicio de Prevención Ajeno, cuya labor en detección y prevención de riesgos psicosociales será supervisada por el Departamento de Recursos Humanos de la empresa.

6.3. OBTENCIÓN DE PRUEBAS

La obtención de todas aquellas pruebas que acrediten la realidad de los hechos comunicados, debe realizarse respetando la legalidad vigente y, en todo caso, los derechos fundamentales del denunciado y de terceros como el derecho de defensa y a la intimidad.

Por su parte, las pruebas en principio podrán obtenerse por los siguientes medios: inspección ocular, requerimiento de documentación en cualquier formato (electrónico, audiovisual, papel,...) y/o toma de declaraciones (del denunciante, de testigos o de cualquier persona que pueda colaborar en el esclarecimiento de los hechos investigados).

Las pruebas obtenidas deberán anexarse, siempre que ello sea posible, al informe de investigación. Y de no ser posible anexarse, deberá justificarse la causa.

Una vez obtenidas todas las pruebas, y en todo caso, antes de transcurridos tres meses desde la recepción de la comunicación enviada a través del Canal Ético, la responsable de gestión del canal emitirá su informe de investigación, cuyas conclusiones comunicará a las siguientes personas u órganos:

- El Informante (si hubiera optado por identificarse).
- El Equipo de Apoyo.
- La Comisión de Igualdad, en supuestos de discriminación, acoso y/o violencia.
- Las personas investigadas, para que en su caso aleguen lo que estimen conveniente y puedan aportar las pruebas de descargo que considere oportunas.
- El Departamento de Recursos Humanos.
- La Dirección de la Empresa.
- El Consejo de Administración.

La duración del plazo de investigación será de tres meses, salvo aquellos casos en los que legislación específica prevea un plazo inferior o en aquellos supuestos de especial complejidad que requieran su ampliación hasta los 6 meses desde la recepción de la comunicación.

6.4. ESCENARIOS A LOS QUE PUEDE CONDUCIR LA INVESTIGACIÓN

6.4.1.DENUNCIA FALSA

Si de la investigación realizada se acredita que los hechos comunicados son falsos y que se han realizado por parte de un Informante que forma parte de la plantilla de la empresa a sabiendas de su falsedad, éste incurrirá en la comisión de una infracción laboral grave.

6.4.2.DENUNCIA VERAZ

Si de la investigación realizada se acredita la realidad de los hechos y se puede determinar al responsable de los mismos, se adoptarán las medidas oportunas respecto del mismo.

Las medidas disciplinarias que en su caso se impongan por la Dirección de la Empresa, a propuesta de la Responsable de gestión del canal y del Departamento de Recursos Humanos, se ajustarán a lo previsto en el Convenio Colectivo y resto de normativa laboral de aplicación, con el fin de respetar al máximo los derechos de los trabajadores y la paz social.

6.4.3.DENUNCIA NO ACREDITABLE EL SUJETO INFRACTOR

Si una vez realizadas todas las acciones de investigación, se hubiera acreditado la veracidad de los hechos, pero no pudiera determinarse al responsable de los mismos, la Responsable de

gestión del canal procederá al registro y archivo del expediente.

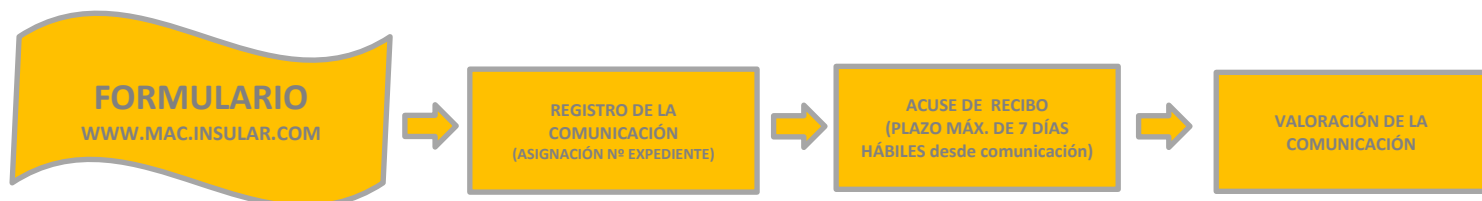
7. PROGRAMA DE CLEMENCIA Y COLABORACIÓN

El programa de clemencia tiene por objeto facilitar la detección por la empresa de actividades o actitudes contrarias a la legalidad y al Código Ético, para afianzar y acreditar ante supervisores reguladores y autoridades judiciales un elevado nivel de compromiso la cultura de cumplimiento.

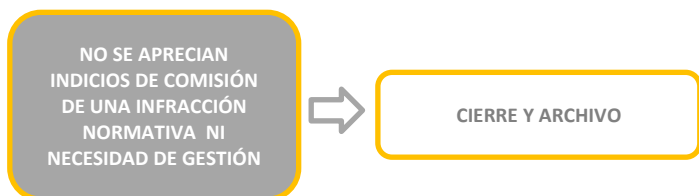
El empleado o tercero que ponga en conocimiento de la Responsable de gestión del canal la comisión de un ilícito pasado, actual o potencial en el que tenga algún tipo de responsabilidad y, a juicio de la Responsable de gestión del canal aporte, bien de inicio o bien en la instrucción, pruebas que ayuden de forma eficaz y concreta en la investigación a aclarar cuestiones sobre la implicación de empleados o terceros, alcance del ilícito y/o pérdida para la compañía o beneficio para los infractores, podrá beneficiarse de una reducción en la medida disciplinaria que en su caso la empresa pudiera imponer.

ANEXO I:

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES Y ESCENARIOS POSIBLES TRAS INVESTIGACIÓN



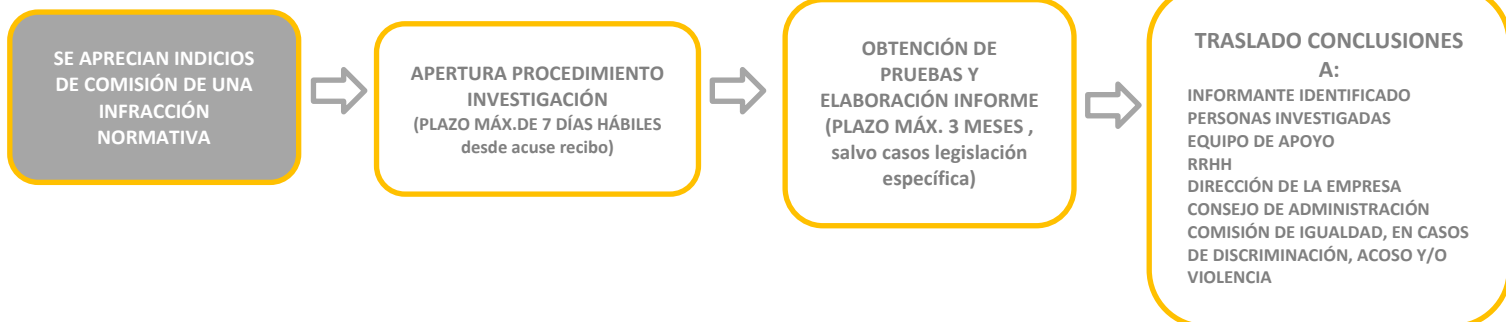
Opción 1



Opción 2



Opción 3



EN EL CASO DE QUE SE DENUNCIE UNA CONDUCTA DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y/O VIOLENCIA, EN LA INVESTIGACIÓN SE ATENDERÁ AL PROTOCOLO DE EMPRESA APROBADO AL EFECTO, QUE PREVÉ QUE PARA EL DESARROLLO DE LA MISMA SERÁ FUNDAMENTAL EL PAPEL DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, CUYA LABOR EN DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES SERÁ SUPERVISADA POR EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA.

ESCENARIOS POSIBLES TRAS LA INVESTIGACIÓN:

