

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE COMUNICACIONES E INVESTIGACIONES INTERNAS



Part of  GrupoRB

Fecha de aprobación del Procedimiento:	12/12/2023
Entrada en vigor del Procedimiento:	12/12/2023
Órgano encargado de la aprobación del Procedimiento:	Administradores de CAFOSA y LURESA
Versión:	1

El incumplimiento del presente Procedimiento podrá ser sancionado de conformidad con la normativa laboral sectorial aplicable a las sociedades del Grupo

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y CUESTIONES GENERALES	3
2. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN	4
3. COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO	9

El incumplimiento del presente Procedimiento podrá ser sancionado de conformidad con la normativa laboral sectorial aplicable a las sociedades del Grupo

1. INTRODUCCIÓN Y CUESTIONES GENERALES

Objeto

El Sistema Interno de Información (SII) es el medio habilitado por CAFOSA GUM, S.A. y LURESA RERSINAS, S.L (en adelante, el "Grupo") para la comunicación de posibles infracciones, incumplimientos y/o no conformidades, con el principal objetivo de atender y gestionar cualquier consulta, comunicación o denuncias sobre actuaciones que puedan atentar o contravenir la normativa aplicable y los principios y valores adoptados por el Grupo de forma voluntaria.

Por ello es necesario contar con el presente Procedimiento, cuyo objetivo es regular el uso del SII y los Canales que se incluyen en dicho Sistema y las posibles futuras investigaciones internas que puedan derivarse de cualquier comunicación.

Competencia y responsabilidad de la gestión

Los administradores de ambas sociedades han designado a las siguientes personas como responsables del Sistema y gestores de los Canales para cada sociedad:

CAFOSA:

- Responsable del Sistema: Hederson Mantovani.
- Gestora del Canal de CAFOSA: a la Sra. Mireia Molera.

LURESA:

- Responsable del Canal: Hederson Mantovani.
- Gestor/a del Canal de LURESA: Marta Bruzon.

Compete al Responsable la supervisión de la gestión diligente de ambos Canales consistente en:

- Controlar que todas las comunicaciones recibidas mediante el SII sean tramitadas conforme al procedimiento de gestión y respecto de las que recibirá el informe periódico que corresponda por parte de los gestores.
- Realizar seguimiento respecto de la gestión y, en su caso, de la investigación interna que corresponda de cualquier comunicación recibida, de acuerdo con

El incumplimiento del presente Procedimiento podrá ser sancionado de conformidad con la normativa laboral sectorial aplicable a las sociedades del Grupo

la normativa aplicable en materia de Whistleblowing, derecho laboral y protección de datos personales.

- Y, supervisar el correcto funcionamiento del SII y respeto de las garantías tanto al Informante como a las personas que puedan verse implicadas en cualquier comunicación.

2. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN

Análisis preliminar

El Grupo pone a disposición de toda la organización y de externos, en la página web, el link al SSI, a través de ese link se inicia el proceso.

Una vez recibida cualquier comunicación a través del Sistema Interno de Información, se realizará un análisis preliminar, a fin de determinar su naturaleza, así como el procedimiento adecuado a seguir para su tramitación, y ello en base a las siguientes cuestiones:

- Si la información y/o documentación proporcionada por el Informante no es suficiente para poder analizar si los hechos comunicados pueden constituir una no conformidad, infracción o incumplimiento, será necesario requerir más información al denunciante.
- Si la información y/o documentación proporcionada por el Informante es suficiente, debe analizarse si los hechos comunicados tienen un carácter de verosimilitud y, como resultado de este análisis podrá concluirse:
 - a) Si los hechos comunicados **no tienen verosimilitud** y **carecen de fundamentación jurídica**, se procederá al archivo de la comunicación, debiendo emitir un informe justificativo de tal decisión por parte del Responsable del SII.
 - b) Si los hechos comunicados **tienen verosimilitud** y se considera que **existen indicios razonables** de la existencia de una acción u omisión contraria que puede constituir una infracción, incumplimiento y/o no conformidad, se procederá a la incoación de un procedimiento de investigación interna, con el objetivo de esclarecer los hechos y recoger las evidencias derivadas de estos hechos.

Ahora bien, a estos efectos, es importante destacar que

El incumplimiento del presente Procedimiento podrá ser sancionado de conformidad con la normativa laboral sectorial aplicable a las sociedades del Grupo

- En el plazo máximo de siete (7) días naturales desde la recepción de la comunicación deberá comunicarse el acuse de recibo de la denuncia al Informante (salvo que dicha acción pudiera comprometer la confidencialidad de la denuncia), informándole sobre sus derechos en materia de protección de datos personales y ejercicio de sus derechos y, finalmente, conforme se da trámite a su comunicación
- Deben tenerse en cuenta los plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 60) en relación con la prescripción de las infracciones y faltas laborales, las cuales establecen un plazo de diez (10) días para las infracciones leves, veinte (20) días para las infracciones graves y, sesenta (60) días, por las infracciones muy graves, a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento de la comisión.
- En caso de que se detecte o informe de una posible situación de conflicto de intereses que afecte al Responsable del SII o a algún gestor, éste deberá comunicarlo a los Administradores (en caso de que el conflicto afectara al Responsable) o comunicarlo al Responsable (en caso que el conflicto afectara al gestor), a fin de que se decida internamente quiénes serán las personas encargadas de la gestión de esta concreta comunicación y su posible investigación interna.

Investigación interna

El Responsable del SII será el encargado de iniciar el procedimiento de investigación interna, con el objetivo de esclarecer si los hechos objeto de la comunicación son constitutivos de infracción, incumplimiento y/o no conformidad, así como de recoger las evidencias de estos hechos.

El Responsable podrá valorar la necesidad de contar con el asesoramiento externo oportuno e incluso incorporará a un experto externo para la realización de la investigación y, por tanto, delegar el proceso de investigación interna a dicho tercero externo.

En esta misma línea, también valorará la necesidad de involucrar a otros miembros de los departamentos de las sociedades del Grupo, a fin de que colaboren en dar soporte en la investigación, en la obtención de pruebas o datos de contraste, información económica, en el acceso a bases de datos o al correo electrónico, entre otras actuaciones.

Así, el Responsable del SII también podrá optar por crear un Comité *ad hoc*, responsable de la investigación interna para cada caso concreto, en función de los hechos comunicados.

En caso de que se designe a un asesor externo experto en materia de investigación interna, el Responsable será el encargado de facilitarle toda aquella información necesaria para el correcto desarrollo de la concreta investigación interna. Asimismo, el asesor externo experto deberá reportar periódicamente al Responsable sobre los hallazgos realizados durante el transcurso de la investigación interna.

En el marco de la investigación interna, se podrán realizar distintas diligencias de investigación, siempre respetando el marco legal vigente y aplicable en materia de derechos fundamentales, derechos laborales y protección de datos personales.

Sin ánimo exhaustivo, pero con intención de ordenar cronológicamente las diligencias que se podrán realizar en el seno del procedimiento de investigación interna, pasamos a enumerar éstas:

- Entrevistas con el Informante, a fin de tomar un mejor conocimiento de los hechos contenidos en su comunicación y poder diseñar el correspondiente plan de investigación.
- Recopilar toda la información o documentación relacionada con los hechos objeto de investigación interna, conforme a las estipulaciones recogidas en las políticas internas y en la legislación vigente (como, por ejemplo, protección de datos, uso de medios telemáticos, etc.).
- Entrevistas a todas aquellas personas implicadas u otras que puedan aportar luz al esclarecimiento de los hechos objeto de investigación.
- Y, por último, entrevista con el investigado o investigados, en la que deberán observarse todos los derechos y garantías recogidos en la Política General y en el presente Procedimiento, e incluso permitir que dicha entrevista pueda efectuarse con la participación, intervención y asesoramiento jurídico por parte del experto en el que el investigado haya depositado su confianza.

Todos los miembros y terceros que sean llamados a participar en el proceso de investigación interna, ya sea mediante una entrevista o mediante la solicitud de información y/o documentación, están obligados a colaborar lealmente en dicho proceso.

El incumplimiento del presente Procedimiento podrá ser sancionado de conformidad con la normativa laboral sectorial aplicable a las sociedades del Grupo

Informe, propuesta e incoación del expediente disciplinario

Como resultado de la investigación interna y de toda la información y documentación analizada, el Responsable o el experto externo designado¹ a tal efecto deberá elaborar un Informe en el que se incluirá:

- La comunicación recibida y una relación clara de los hechos objeto de la investigación.
- Las actuaciones realizadas, esto es, los procedimientos empleados para el esclarecimiento de los hechos.
- Las evidencias encontradas y los resultados documentados como resultado de la investigación interna.
- La formulación de alguna de las siguientes propuestas:

a) **Archivo de la comunicación y posible incoación de expediente sancionador por mala fe**, si del resultado de la investigación no resulta razonablemente acreditado y/o verosímil la situación de infracción, incumplimiento y/o no conformidad. En este caso, el Responsable archivará la comunicación y dará traslado a los Administradores, respetando en todo momento la confidencialidad y/o anonimato del Informante.

Sin embargo, en el supuesto de encontrarse evidencias de la mala fe del Informante a la hora de formular la denuncia o comunicación, deberá proponerse la incoación de un expediente disciplinario, donde se determine la posible responsabilidad por estos hechos.

b) **Propuesta de incoación de expediente disciplinario**: si del resultado de la investigación se desprenden indicios racionales de la existencia de una situación de infracción, incumplimiento y/o no conformidad, resultará necesario que se incoe el correspondiente expediente disciplinario donde, previo traslado de los hechos evidenciados y audiencia del investigado o investigados, se determinen posibles responsabilidades, y se adopten las medidas necesarias.

¹ En este caso, el experto externo designado deberá remitir el Informe elaborado al Órgano Responsable del Sistema Interno de Información.

En este caso, el Responsable, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, remitirá el Informe a los Administradores para que sean éstos quienes, en ejercicio de sus funciones, adopten la decisión de incoar y tramitar, en su caso, el correspondiente expediente disciplinario contradictorio conforme a la normativa laboral aplicable.

Con el resultado de dicho expediente contradictorio, el Departamento de Recursos Humanos deberá remitir su propuesta de sanción (o no) a los Administradores para que éstos determinen:

- Si se **sanciona** (o no) a la persona/personas objeto del correspondiente expediente disciplinario contradictorio y se ejecutan estas sanciones por parte del Departamento de Recursos Humanos, al tratarse de un miembro del Grupo.
- Si se ejercen los derechos contractuales oportunos en caso de que se trate de un proveedor o cliente del Grupo.

Asimismo, en caso de que se concluya que los hechos pueden ser constitutivos de delito, será responsabilidad de los Administradores quienes, en base a dichos resultados plasmados en el Informe y contando con el asesoramiento jurídico externo correspondiente, decida comunicar al Ministerio Fiscal la existencia de los hechos indiciarios.

Por último, conviene destacar que se deberá comunicar al Informante la decisión final en relación con el procedimiento de investigación interna y/o el expediente disciplinario en el plazo máximo de tres (3) meses máximo a contar desde la recepción de la comunicación y, en casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, éste podrá extenderse tres (3) meses más y, pro tanto, un total de seis (6) meses para realizar las actuaciones de investigación, responder las denuncias y resolverlas.

En dicha comunicación deberá informarse al Informante de:

- La finalización de proceso de investigación interna.
- La resolución de la denuncia.
- Las medidas tomadas.

Tratamiento de datos personales

El incumplimiento del presente Procedimiento podrá ser sancionado de conformidad con la normativa laboral sectorial aplicable a las sociedades del Grupo

Los datos de carácter personal relativos a comunicaciones recibidas en el marco de investigaciones internas deberán tratarse de conformidad con la normativa vigente y aplicable en materia de protección de datos de carácter personal, conservando los datos personales durante un período que sea necesario y proporcional.

En todo caso, pasados tres (3) meses desde que se hubiera recibido la comunicación sin que se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, deberá procederse a su supresión o constar de forma anonimizada.

3. COMUNICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El SSI dispone de una sección para el mismo en la página web de la empresa, fácil de encontrar y que permite que cualquier persona que tenga o haya tenido una relación con la empresa (desde empleados y exempleados, pasando por socios comerciales accionistas, proveedores o incluso candidatos a un puesto) pueda hacer y enviar su denuncia.

Asimismo, todos los empleados y los de nueva incorporación durante su proceso de On Boarding, deberán realizar una formación obligatoria acerca de la existencia, uso y características del SII. Dicha acción formativa estará ubicada en el Canal de Training de CAFOSA y LURESA, junto con la Política y el Procedimiento del Canal.

Anualmente se realizará un seguimiento y evaluación del funcionamiento del canal usando los indicadores que en cada momento se decidan como más adecuados para su valoración.

Este Procedimiento ha sido comunicado a todos los miembros del Grupo, usando los medios adecuados para ello (reunión de personal, intranet de la empresa, página web corporativa, vía email, etc.).

Las denuncias que se reciben y se tramitan, así como de las investigaciones que hayan propiciado y la resolución de las mismas, quedan registradas en el sistema.