

Política del Sistema Interno de Información



<p>Política del Sistema Interno de Información</p>		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">Última actualización: 07/06/2023</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> </tr> </table>	Última actualización: 07/06/2023	
Última actualización: 07/06/2023				

Índice

- 1. Introducción y Objetivo..... 3
- 2. Alcance 3
- 3. Del contenido de las comunicaciones..... 3
- 4. De los comunicadores o informantes 4
- 5. Principios generales y garantías 5
- 6. Compromisos de cumplimiento 9
- 7. Régimen Sancionador..... 9
- 8. Responsabilidad y Supervisión 10
- 9. Aprobación 10
- 10. Documentos relacionados a esta Política 10
- 11. Historial de versiones 11

Política del Sistema Interno de Información		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">Última actualización: 07/06/2023</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"> </td> </tr> </table>	Última actualización: 07/06/2023	
Última actualización: 07/06/2023				

1. Introducción y Objetivo

Esta Política tiene como objetivo fomentar y fortalecer la cultura de la comunicación dentro del Grupo FRIME, como herramienta para prevenir y detectar amenazas al interés público, garantizando y priorizando la protección de las personas comunicantes o informantes, al amparo 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, que traspone en España 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.

Grupo FRIME espera que tanto sus miembros como los terceros con los que se relaciona actúen en todo momento ajustándose al principio de buena fe en el desempeño de sus labores, lo que exige entre otros aspectos, mantener constantemente una actitud colaborativa hacia la organización.

Como herramienta para el cumplimiento de lo señalado anteriormente, Grupo FRIME cuenta con un Canal de Denuncias al que se puede acceder a través de la página web de Grupo FRIME en la siguiente dirección: <https://frime.canaldenunciasanonimas.com> como cauce preferente a disposición de todos los directivos, empleados, colaboradores, proveedores y clientes de la entidad, así como de cualquier otro tercero.

2. Alcance

La presente Política del Sistema Interno de Información alcanza y obliga a todos los miembros del Grupo FRIME.

Esta Política se traduce a aquellos idiomas que fueran necesarios para que todos los miembros de Grupo FRIME, así como los terceros que se vinculen con la organización, puedan comprender su alcance y contenido.

3. Del contenido de las comunicaciones

Por medio de este Sistema Interno de Información, los directivos, empleados, colaboradores, proveedores, clientes y otros terceros, pueden comunicar, de manera confidencial y anónima -si así lo desean-, cualquier inquietud acerca de un posible incumplimiento o violación a lo dispuesto en el Código de Conducta o en cualquier otra Política interna de la organización, o reportar una irregularidad que ellos detecten en el desempeño de sus funciones, así como cualquier infracción u omisión de la que tenga conocimiento y que pueda suponer una infracción del derecho de la Unión Europea o sus intereses financieros o, incluso, infracciones penales o administrativas en el marco jurídico español.

A este respecto, por medio del canal de comunicaciones se podrá informar de acciones u omisiones que constituyan o puedan constituir infracciones a los siguientes ámbitos:

- Alerta sanitaria
- Acoso / Discriminación
- Contratación pública
- Confidencialidad
- Corrupción/ Fraude

Política del Sistema Interno de Información		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="885 91 1356 174">Última actualización: 07/06/2023</td> </tr> <tr> <td data-bbox="885 174 1356 271"> </td> </tr> </table>	Última actualización: 07/06/2023	
Última actualización: 07/06/2023				

- Competencia
- Delitos corporativos
- Fiscal / Societario
- Finanzas
- Incumplimiento de legislación vigente
- Incumplimiento de Políticas /Procedimientos/ normativa interna
- Incumplimiento Código Ético, otros Códigos internos
- Laboral/ Derechos de los Trabajadores
- Medioambiente
- Protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear
- Propiedad intelectual/ Secreto de empresa
- Protocolos y Normas de la organización
- Prevención de Riesgos Laborales
- Protección de los consumidores
- Protección de la privacidad y de los datos personales
- Riesgos o sospechas de Blanqueo de Capitales o Financiación del Terrorismo.
- Sostenibilidad
- Salud pública
- Seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales
- Seguridad de las redes y los sistemas de información
- Seguridad de los productos y conformidad
- Seguridad del transporte
- Otros

Este canal de denuncias únicamente se utilizará con la finalidad descrita y no se utilizará como vehículo de reclamaciones organizacionales.

Los canales internos de información que estén habilitados para la recepción de cualesquiera otras comunicaciones o informaciones fuera de lo establecido anteriormente, no estarán amparados por el ámbito de protección dispensado por esta Política y por 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.

4. De los comunicadores o informantes

Los principios, garantías y derechos que se desarrollan en la presente Política se centran en la protección de los comunicadores o informantes, prohibiendo las represalias de cualquier naturaleza y promoviendo la ayuda y la asistencia a los mismos.

En este contexto, se consideran comunicadores o informantes todas aquellas personas físicas que informen sobre las infracciones mencionadas en el título anterior, que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso:

- Trabajadores por cuenta ajena, incluyendo a aquellas personas que ya han finalizado su relación laboral o profesional.
- Autónomos.
- Voluntarios.
- En prácticas.
- En proceso de selección.

Política del Sistema Interno de Información		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="885 91 1356 174">Última actualización: 07/06/2023</td> </tr> <tr> <td data-bbox="885 174 1356 271"> </td> </tr> </table>	Última actualización: 07/06/2023	
Última actualización: 07/06/2023				

- Socios, accionistas.
- Consejo de Administración.
- Cualquiera que trabaje bajo la supervisión de contratistas, subcontratistas o proveedores.

Asimismo, también gozarán de la protección establecida por esta Política, conforme con la Ley 2/2023 precitada:

- los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante,
- personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso,
- personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante, y
- 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.

5. Principios generales y garantías

5.1. INTEGRACIÓN DE CANALES INTERNOS

El canal de denuncias que conforma el Sistema Interno de Información de Grupo FRIME estará disponible y será accesible para todos los trabajadores o cualquier tercero, con independencia de su relación con Grupo FRIME, como canal integral y preferente¹ de comunicación de informaciones.

5.2. CONFIDENCIALIDAD y ANONIMATO

Grupo FRIME garantiza tanto la confidencialidad como el anonimato (si así lo desea) del informante y de cualquier otro tercero que sea o pueda ser mencionado y/o involucrado en la comunicación, en las actuaciones llevadas a cabo a raíz de ésta y en su tramitación, sin que sea necesaria la obtención de datos que permitan su identificación. En este sentido, se garantiza la protección de datos, impidiendo el acceso de personal no autorizado.

De este modo, las diligencias que se practiquen hacia terceros u otros órganos, áreas o departamentos de FRIME deberán realizarse manteniendo el anonimato del INFORMADOR y del

¹ Las garantías recogidas en el presente apartado serán respetadas y aplicables aun cuando la comunicación sea remitida por canales de denuncia que no sean los establecidos para ello, o a miembros del personal no responsable de su tratamiento.

Política del Sistema Interno de Información		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="885 91 1356 174">Última actualización: 07/06/2023</td> </tr> <tr> <td data-bbox="885 174 1356 271"> </td> </tr> </table>	Última actualización: 07/06/2023	
Última actualización: 07/06/2023				

INVESTIGADO, así como los motivos de la comunicación.

FRIME garantiza que la identidad del informante solamente pueda ser comunicada a la Autoridad Judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.

Todos aquellos que por diversos motivos participen en tareas de apoyo a la investigación de una determinada incidencia, deberán suscribir un Acuerdo de Confidencialidad al efecto.

En los casos en que la recepción de las comunicaciones se gestione por un proveedor externo, siempre se comprueba que ofrezca garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones.

En aquellos casos en que la comunicación sea remitida por canales internos que no sean los establecidos por Grupo FRIME o sea dirigida a miembros del personal no responsable de su tratamiento, la organización garantiza la conservación de la confidencialidad descrita anteriormente. Para ello, dispone del Plan de Formación anual en Compliance que Grupo FRIME tiene implementado, donde advertirá (siguiendo la exigencia del art.9.2.g) de la Ley 2/2023) que su incumplimiento implica una infracción muy grave de la Ley y, asimismo, que el receptor de la comunicación debe remitirla inmediatamente al Responsable del Sistema.

5.3. PRESUNCIÓN DE INOCENCIA Y HONOR

En todo momento Grupo FRIME garantiza la presunción de inocencia y el respeto al honor de todas las personas que se vean afectadas por una comunicación.

Las personas afectadas por una comunicación tendrán derecho a ser informadas de las acciones u omisiones que se les atribuyan, así como a ser oídas en el transcurso de la investigación, sin que en ningún caso se les comunique la identidad del informante.

Grupo FRIME les garantiza a las personas afectadas por la comunicación: el derecho a la presunción de inocencia, el derecho de defensa y el derecho de acceso al expediente en los términos regulados en la Ley 2/2023, así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

5.4. ACCESO A CANALES EXTERNOS Y REVELACIÓN PÚBLICA

Los comunicadores o informantes podrán efectuar su comunicación ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes (en el caso de Cataluña, será la Oficina Antifraude de Cataluña), ya sea directamente o previa comunicación a través del correspondiente canal de Grupo FRIME en la siguiente dirección: <https://frime.canaldenunciasanonimas.com>.

Política del Sistema Interno de Información		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="885 91 1356 174">Última actualización: 07/06/2023</td> </tr> <tr> <td data-bbox="885 174 1356 271"> </td> </tr> </table>	Última actualización: 07/06/2023	
Última actualización: 07/06/2023				

Asimismo, se pone a disposición de los comunicadores o informantes la posibilidad de efectuar una revelación pública.

La revelación pública consiste en la puesta a disposición del público de información sobre los hechos que son objeto de comunicación a través de este Sistema de Información.

En este contexto, para que se extienda la protección de la Ley 2/2023 sobre las personas que hagan revelaciones públicas, deben cumplirse las siguientes condiciones:

- a) Haya realizado la comunicación primero por canales internos y externos, o directamente por canales externos, sin que se hayan tomado medidas apropiadas al respecto en el plazo establecido.
- b) Tenga motivos razonables para pensar que, o bien la infracción puede constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público, en particular cuando se da una situación de emergencia, o existe un riesgo de daños irreversibles, incluido un peligro para la integridad física de una persona; o bien, en caso de comunicación a través de canal externo de información, exista riesgo de represalias o haya pocas probabilidades de que se dé un tratamiento efectivo a la información debido a las circunstancias particulares del caso, tales como la ocultación o destrucción de pruebas, la connivencia de una autoridad con el autor de la infracción, o que esta esté implicada en la infracción.

5.5. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Grupo FRIME prohíbe expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación.

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, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública.

A los efectos de lo previsto en la Ley 2/2023, y a título enunciativo, el artículo 36 de dicha norma establece que se consideran represalias las que se adopten en forma de:

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.

Política del Sistema Interno de Información		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td data-bbox="885 91 1356 174">Última actualización: 07/06/2023</td> </tr> <tr> <td data-bbox="885 174 1356 271"> </td> </tr> </table>	Última actualización: 07/06/2023	
Última actualización: 07/06/2023				

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.

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.

5.6. MEDIDAS DE APOYO

En consonancia con las reglas establecidas por la Ley 2/2023, Grupo FRIME pone a disposición del comunicador o informante los medios de apoyo idóneos que, tras la valoración de las circunstancias, resulten necesarios. A modo ejemplificativo:

- a) Información y asesoramiento sobre los procedimientos y recursos disponibles, protección frente a represalias y derechos de la persona afectada.
- b) Cualquier otra medida de asistencia o apoyo que de forma excepcional sea decidida por la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. tras la valoración de las circunstancias derivadas de la presentación de la comunicación.

Todo ello, con independencia de la asistencia que pudiera corresponder al amparo de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, para la representación y defensa en procedimientos judiciales derivados de la presentación de la comunicación o revelación pública.

5.7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS: EXENCIÓN DE RESPONSABILIDADES

No se considerará que las personas que comuniquen información según esta Política, hayan infringido ninguna restricción de revelación de información ni incurrirán en responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha revelación, siempre que tuviesen motivos razonables para pensar que esta comunicación o, en su caso revelación pública, era necesaria para revelar un acción u omisión en virtud de esta Política.

Los informantes no incurrirán en responsabilidad respecto de la adquisición o acceso a la información que es comunicada o revelada públicamente, siempre que dicha adquisición o acceso no constituya

Política del Sistema Interno de Información		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="885 91 1356 168">Última actualización: 07/06/2023</td> </tr> <tr> <td data-bbox="885 168 1356 271"> </td> </tr> </table>	Última actualización: 07/06/2023	
Última actualización: 07/06/2023				

delito.

5.8. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Grupo FRIME se compromete a tratar los datos contenidos en la comunicación con el más estricto cumplimiento de la legislación sobre protección de datos de carácter personal y de las personas informantes, garantizando en todo momento la ausencia de represalias.

Los tratamientos de datos personales que deriven de la aplicación de la Ley 2/2023 en la que se basa la presente Política, se regirán por lo dispuesto en el Título VI de dicha Ley, por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

No se recopilarán datos personales cuya pertinencia no resulte manifiesta para tratar una información específica o, si se recopilaban por accidente, se eliminarán sin dilación indebida.

6. Compromisos de cumplimiento

Todas las personas que se relacionen con Grupo FRIME deben estar familiarizados con los principios éticos y responsables, así como con todas las disposiciones y obligaciones que se contienen en las diferentes medidas de control (Política del Sistema Interno de Información, Política de Compliance Penal, Código de Conducta, Protocolo de acoso laboral, etc.) adoptadas por la organización, obligándose a su cumplimiento, así como a preservar su integridad y reputación.

La presente Política junto con el Código de Conducta y el resto de Protocolos, Políticas y Normas internas implementadas por Grupo FRIME, constituyen el pilar fundamental de la cultura de cumplimiento de la organización. Por este motivo, la presente Política resulta de obligado cumplimiento para todas las personas que se vinculen con Grupo FRIME, así como para los terceros con los que se relaciona, exigiéndose, por tanto, no solo el cumplimiento de la legislación vigente, sino también la lealtad a los valores y principios éticos y responsables de la organización.

Para facilitar el conocimiento de esta Política, así como su cumplimiento, se pone a disposición de todos los miembros de Grupo FRIME a través de la Intranet y a disposición de las terceras partes interesadas a través de los canales de comunicación externos de la organización.

7. Régimen Sancionador

Cualquier acción que pueda suponer una limitación a los derechos y garantías de los informantes, o de su confidencialidad y anonimato, la vulneración del deber de secreto de las informaciones recibidas y los datos en ellas contenidas, podrá ser constitutiva de una infracción grave o muy

Política del Sistema Interno de Información		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td data-bbox="885 91 1356 174">Última actualización: 07/06/2023</td> </tr> <tr> <td data-bbox="885 174 1356 271"> </td> </tr> </table>	Última actualización: 07/06/2023	
Última actualización: 07/06/2023				

grave por incumplimiento de 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.

8. Responsabilidad y Supervisión

Es el **COMPLIANCE OFFICER** de Grupo FRIME el Responsable de este Sistema Interno de Información, quien está a cargo de velar por su correcto funcionamiento y que responderá por la tramitación diligente de las informaciones recibidas. Asimismo, se encarga de la gestión del sistema y de tramitación de los expedientes de investigación.

El COMPLIANCE OFFICER goza de independencia y autonomía en el desarrollo de sus funciones y fue debidamente designado por el Consejo de Administración de FRIME, comunicándose dicha designación a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.), o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes (en el caso de Cataluña, será la Oficina Antifraude de Cataluña), en la forma y plazo establecido por la Ley.

La presente Política se revisará y/o modificará por parte del COMPLIANCE OFFICER, quien podrá externalizar el servicio a profesionales especialistas:

1. Siempre que se produzcan cambios relevantes en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada por la entidad que así lo aconsejen.
2. Siempre que haya modificaciones legales que así lo aconsejen.
3. Siempre que se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones que, igualmente, lo aconsejen.

Esta Política se revisará, aun cuando no se produzca ninguna de las circunstancias anteriormente descritas, al menos una vez al año.

9. Aprobación

Esta Política del Sistema Interno de Información ha sido aprobada por el Consejo de Administración y podrá ser modificada con la finalidad de mejorar la confidencialidad y la efectividad en la gestión de las comunicaciones cursadas.

10. Documentos relacionados a esta Política

- Procedimiento de Gestión de Comunicaciones de FRIME.
- Roles, responsabilidades y Estatuto de Funcionamiento del Compliance Officer de Grupo FRIME.
- Código de Conducta Grupo FRIME.
- Política Anticorrupción, Antifraude y Sanciones de Grupo FRIME.

Política del Sistema Interno de Información		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="885 94 1361 174">Última actualización: 07/06/2023</td> </tr> <tr> <td data-bbox="885 174 1361 275"> </td> </tr> </table>	Última actualización: 07/06/2023	
Última actualización: 07/06/2023				

11. Historial de versiones

Versión	Fecha	Aprobado por	Motivo del cambio
V. Original	2021	Compliance Officer y Consejo de Administración	
V.1.0	07/06/2023	Consejo de Administración	Adaptación a la Ley 2/2023