



POLÍTICA INTERNA

CANAL DE DENUNCIAS “WHISTLEBLOWING”

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	2
3. CANAL DE DENUNCIAS.....	3
4. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE DENUNCIAS.....	5
5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.....	6
6. DENUNCIAS FALSAS O MALICIOSAS.....	8
7. CUESTIONES.....	8
8. ENTRADA EN VIGOR. VIGENCIA	8
9. MODIFICACIONES	9



1. INTRODUCCIÓN.

RELESA en adelante, “La Empresa” o “La Compañía”, establece la presente Política con el fin de regular e implementar el canal de denuncias interno y garantizar que cualquier persona trabajadora, contratista, proveedor, cliente/a u otra parte interesada que tenga conocimiento de cualquier conducta o actividad ilegal, poco ética, inapropiada o contraria a las políticas y procedimientos de la Empresa pueda informar de manera segura, confidencial y sin temor a represalias. La Empresa se compromete a proteger a las personas informantes y a tomar medidas adecuadas para investigar y resolver cualquier denuncia presentada. Se definen a continuación los objetivos principales del presente canal de denuncias interno:

- (i) Establecer un canal de denuncias interno seguro y confidencial para informar de conductas o actividades ilegales, poco éticas, inapropiadas o contrarias a las políticas y procedimientos de la Empresa.
- (ii) Proporcionar una forma para que las personas informantes informen de manera anónima, garantizándose la autenticidad, identidad y confidencialidad tanto de las personas informantes como de la persona denunciada, de los testigos y de cualquier tercera persona mencionada en la denuncia.
- (iii) Asegurar que las personas informantes están protegidas contra las posibles represalias.
- (iv) Garantizar que se investiguen todas las denuncias y se tomen medidas adecuadas para resolver cualquier problema identificado.

La presente Política se pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras y personal directivo de la Empresa, así como de las personas que formen parte del órgano de administración y de todas las futuras contrataciones que se lleven a cabo en el seno de esta.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La presente Política se ha diseñado teniendo en cuenta los requisitos establecidos 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 (en adelante, “ley de aplicación”). Por tanto, se garantiza que cumple con los requisitos mínimos que deben cumplir los canales de denuncia interno, y, principalmente, los que prosiguen:

- (i) **Accesibilidad:** El canal de denuncias implementado está accesible para cualquier persona interesada que quiera presentar una denuncia.
- (ii) **Efectividad:** Se garantiza que todas las denuncias recibidas sean tratadas adecuadamente y bajo las premisas previstas en la ley de aplicación.
- (iii) **Confidencialidad:** Se protegerá en todo momento la identidad de la persona informante, de la persona denunciada, de los testigos y de cualquier tercera persona mencionado en la denuncia.
- (iv) **Represalias:** Se garantizará la protección de la persona informante, de la persona denunciada y de las partes interesadas en el proceso contra cualquier represalia que pudieran sufrir como consecuencia de la denuncia realizada.
- (v) **Protección de datos:** Dar cumplimiento a la obligación de confidencialidad y respeto de la normativa en materia de Protección de Datos.

La presente Política resulta aplicable a las personas informantes que hayan obtenido información sobre conductas o actividades poco éticas, inapropiadas o ilegales en el marco de la actividad de la Compañía, y, en todo caso:



- a) Personas trabajadoras.
- b) Accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de la Empresa, incluidos los no ejecutivos.
- c) Cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.
- d) Cualquier otra parte interesada.

Asimismo, también resultará de aplicación a las personas informantes que comuniquen o revelen información una vez haya finalizada su relación laboral, así como al personal voluntario, las personas becarias, las personas trabajadoras en periodos de formación, con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellas personas que no hayan iniciado aún la relación laboral por haber obtenido la información sobre la potencial infracción durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

Las medidas de protección de la persona informante también se aplicarán, en su caso, específicamente a los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.

En este sentido, la protección también resultará de aplicación a las personas facilitadoras, entendidas como las personas que asisten a la persona informante en el proceso y a terceras personas que estén relacionados con la persona informante y que puedan sufrir represalias en un contexto laboral, así como a las empresas para las que trabaje la persona informante o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa.

3. CANAL DE DENUNCIAS.

La Empresa pone a disposición varios canales de denuncia para informar sobre cualquier conducta o actividad ilegal, poco ética, inapropiada o contraria a las políticas y procedimientos de la Empresa. Sin ánimo de ser excluyente, la Empresa define las conductas o actividades ilegales y contrarias a la normativa que pueden motivar la presentación de una denuncia interna:

- (i) Conducta deshonesta, ilegal, fraudulenta o corrupta
- (ii) Conducta poco ética, incluida cualquier infracción contraria a los códigos de conducta de la Empresa y a la normativa que resulte de aplicación
- (iii) Conducta que pueda suponer un peligro para el sistema financiero general
- (iv) Conducta que pueda comprender acoso, discriminación o intimidación
- (v) Así como todas aquellas acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave.

A continuación, se establecen los canales de denuncias internos que la Empresa pone a disposición, permitiéndose realizar las comunicaciones por escrito, verbalmente o de las dos formas:

3.1 Canal de denuncia online.

La Empresa dispone de una herramienta informática que permite a cualquier persona informar de posibles irregularidades o conductas inapropiadas a través de la intranet de la Compañía, accesible desde cualquier dispositivo con conexión a internet. Asimismo, se ha asignado una dirección de correo electrónico específica para la recepción de denuncias [**canaldenuncias@gruporelesa.com**]. La herramienta garantiza el anonimato y confidencialidad de la totalidad del contenido de la denuncia, de las personas informantes, de las personas denunciadas y de cualquier tercera persona



mencionada, designándose a tal efecto a una persona responsable imparcial y formada en la materia para realizar el seguimiento e investigación de las denuncias recibidas.

3.2 Canal de denuncia presencial.

La Empresa cuenta con una persona designada como responsable del canal de denuncias interno, autónomo, imparcial y formada en la materia encargado de recibir las denuncias presenciales. La persona responsable del canal de denuncias garantizará el anonimato y confidencialidad de la denuncia.

Asimismo, a solicitud de la persona informante, podrá presentarse la denuncia mediante una reunión presencial, que deberá tener lugar dentro en un plazo máximo de siete días desde la solicitud. En su caso, se advertirá a la persona informante de que la comunicación será grabada y se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo con lo que establece el/la Reglamento (UE) 2016/679 del/la Parlamento Europeo y del/la Consejo, de 27 de abril de 2016.

Las denuncias verbales, incluidas las realizadas a través de reunión presencial, se documentarán de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento de la persona informante:

- a) Mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o
- b) A través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.

Sin perjuicio de los derechos que corresponden de acuerdo con 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.

3.3 Canal de denuncia mediante carta.

Remitiendo una carta con el detalle y documentos que considere adecuados.

En el momento de efectuar la comunicación, sea online o presencial, escrita o verbal, la persona informante podrá voluntariamente indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones y se le informará sobre el procedimiento a seguir, y se habilitará la opción para la presentación y posterior tramitación de denuncias anónimas.

Se informa que la persona designada como responsable de la gestión de los canales de denuncia internos está debidamente formada en la materia, y desarrollará sus funciones de forma independiente y autónoma, garantizándose que no reciba instrucciones de ningún tipo en su ejercicio.

Pueden acceder a la herramienta siguiendo la siguiente ruta de acceso:

<https://gruporelesa.com/politica-de-empresa/>



4. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE DENUNCIAS.

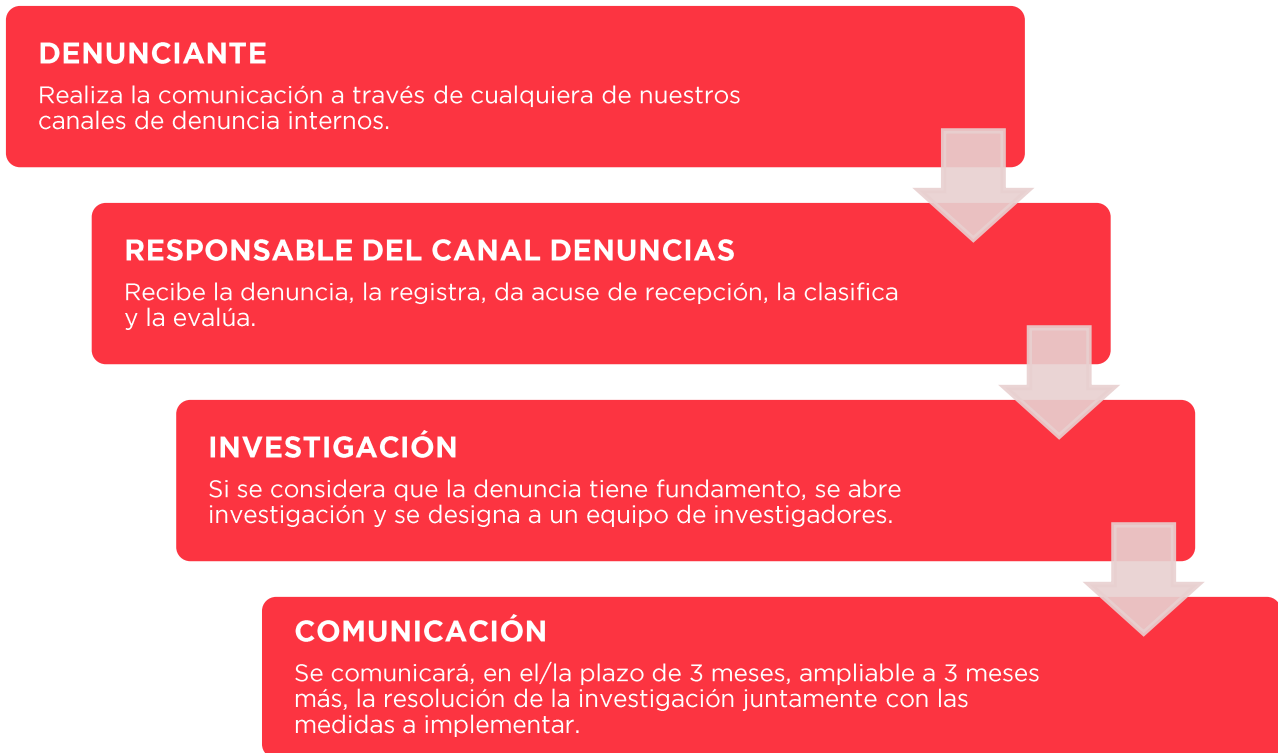
La Empresa establece el procedimiento de gestión de denuncias de acuerdo con los requisitos establecidos en la ley de aplicación. En particular, el procedimiento responde al contenido mínimo y principios siguientes:

- a) **Recepción de la denuncia:** Las denuncias recibidas a través de los canales establecidos serán recibidas por la persona responsable del canal de denuncias interno, que garantizará en todo caso la confidencialidad de la totalidad del contenido de la denuncia, de las personas informantes, de las personas denunciadas y de cualquier tercera persona mencionada. A modo ilustrativo, la denuncia podrá contener:
 - (i) Descripción detallada de los hechos denunciados,
 - (ii) Fecha y lugar de los hechos,
 - (iii) Identidad de las personas involucradas en los hechos denunciados, si se conocen,
 - (iv) Cualquier otro dato relevante que permita la investigación y resolución de la denuncia.
- b) **Registro de la denuncia:** La persona responsable del canal de denuncias registrará la denuncia en un registro de denuncias, en el que se incluirá la fecha de recepción, el canal utilizado, el contenido de la denuncia, y cualquier otra información relevante. Asimismo, se enviará a la persona informante el acuse de recibo de la comunicación en el plazo de siete días naturales siguientes a su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.
- c) **Evaluación de la denuncia:** Una vez recibida la denuncia, la persona responsable del canal de denuncias evaluará la misma para determinar su relevancia y veracidad. En caso de que se considere que la denuncia no tiene fundamento, se informará a la persona informante de esta decisión.
- d) **Investigación:** Si se considera que la denuncia tiene fundamento, se abrirá una investigación y será llevada a cabo por un equipo de investigadores designados por la Empresa. La persona responsable del canal de denuncias podrá ofrecer a la persona informante la posibilidad de mantener la comunicación, y, de considerarse necesario, podrá solicitarse información adicional.
- e) **Informe de investigación:** Una vez finalizada la investigación, se elaborará un informe en el que se incluirán los hechos constatados, las conclusiones a las que se ha llegado y las recomendaciones pertinentes.
- f) **Comunicación de los resultados de la investigación:** Se comunicarán los resultados de la investigación en un plazo no superior a tres meses a contar desde la recepción de la denuncia o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, de tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la denuncia, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.
- g) **Derechos de información de la persona afectada:** Se garantiza a la persona afectada el derecho a ser informado de las acciones u omisiones que se les atribuyen en la denuncia, y a ser oída en cualquier comentario. La comunicación a la persona afectada tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.
- h) **Confidencialidad:** Cuando la denuncia sea remitida por canales de denuncia que no sean los establecidos o a miembros de personal no responsable de su tratamiento, la persona receptora de la denuncia deberá garantizar su confidencialidad, advirtiéndole de que el quebrantamiento del derecho de confidencialidad será tipificado como infracción muy grave, debiendo de remitirla inmediatamente a la responsable del canal de denuncias.



- i) Si los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, la información recibida será remitida 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.

A modo ilustrativo, se adjunta un esquema del procedimiento en todas sus fases, desde la inicial a la final:



5. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

La Empresa se compromete a garantizar que cualquier persona que efectúe o reciba una denuncia reciba un trato justo y no sufra perjuicio alguno. Por ello, la Compañía se compromete a garantizar lo siguiente:

a) Prohibición de represalias

La Empresa garantizará que las personas informantes no sean objeto de represalias por haber cursado una denuncia interna o externamente. Si cualquiera de las partes incurso en el procedimiento de investigación es represaliada por cualquier persona trabajadora o cualquier otro miembro o tercera persona relacionada con la Empresa deberá comunicarlo inmediatamente a la persona responsable designado para la gestión del canal de denuncias interno.

A título enunciativo, 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 se tuvieran 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, 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.

En caso de que la Empresa sospeche que se han tomado represalias contra un informante, se llevará a cabo, con carácter inmediato, una investigación. Una vez finalizada la investigación, se tomarán, si procede, las medidas disciplinarias y organizativas necesarias para garantizar que se proteja al informante y cesen las represalias.

b) Confidencialidad y privacidad

La Empresa garantizará, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, la confidencialidad de los datos obtenidos, incluyendo la identificación de las personas implicadas y, sobre todo, la persona informante. De esta manera, se garantiza la integridad y confidencialidad de la información.

Se excepcionará esta obligación de confidencialidad únicamente cuando la revelación constituya una obligación necesaria y proporcionada impuesta por la normativa vigente en el contexto de una investigación llevada a cabo por las autoridades públicas en el marco de un proceso judicial, así como a la Autoridad Judicial, al Ministerio Fiscal o a la Autoridad Administrativa competente en el/la marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora. En tal caso, se informará al informante de la revelación de su identidad con anterioridad, salvo que ello pudiera comprometer la investigación o procedimiento judicial.

Sólo el personal autorizado podrá acceder y manejar esta información confidencial. Cuando una denuncia se dirija inicialmente, por error, a cualquier persona distinta al responsable designado o, en su caso, al órgano de seguimiento, quedará prohibido revelar cualquier información que pueda identificar a la persona informante o a cualquier persona afectada y/o involucrada en el procedimiento de investigación interna, debiendo remitir de inmediato la denuncia a los responsables designados para ello.

Las personas informantes que comuniquen información relativa a infracciones no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo (ni civil, laboral, penal ni administrativa) siempre que haya motivos razonables para creer que dicha revelación es necesaria y no se actúe de mala fe. Tampoco serán responsables por daños y perjuicios que puedan derivarse de la comunicación o divulgación de la denuncia o de las acciones realizadas para revelar la información ni tampoco al acceder a dicha información, siempre que no constituya en sí mismo un delito o se haya participado en él. Por ejemplo, en relación con vulneración de confidencialidad, revelación de secretos comerciales, infracción de normas de protección de datos, propiedad intelectual e industrial, cualquier otro incumplimiento contractual, etc.

c) Medidas de apoyo

Las personas que comuniquen o revelen infracciones podrán acceder a conocer la información y asesoramiento completos e independientes, que sean fácilmente accesibles para el público y gratuitos,



sobre los procedimientos y recursos disponibles, protección frente a represalias y derechos de la persona afectada, así como a la asistencia jurídica en los procesos penales y en los procesos civiles transfronterizos de conformidad con la normativa comunitaria, 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.

d) Medidas para la protección de las personas afectadas

Durante la tramitación del expediente, las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en la ley de aplicación, así como a la misma protección establecida para las personas informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

6. DENUNCIAS FALSAS O MALICIOSAS.

Las acusaciones falsas pueden tener un grave efecto sobre las personas inocentes, por lo que aquellas realizadas para perjudicar deliberadamente a otros, o con cualquier otra intención maliciosa, serán tratadas bajo el procedimiento que legalmente corresponda.

La Empresa puede aplicar igualmente medidas que legalmente correspondan cuando se produzcan las siguientes infracciones:

- Impedir o intentar impedir que otro presente una denuncia;
- Adoptar medidas de represalia directas o indirectas contra las personas informantes;
- Promover procedimientos abusivos contra las personas informantes;
- Incumplimiento del deber de confidencialidad o anonimato por parte de las personas autorizadas;
- Ocultar o intentar ocultar cualquier violación de esta Política;
- Cometer actos vejatorios contra las personas informantes;
- Realizar una acusación falsa o informes maliciosos o proporcionar información falsa a propósito en el momento de presentar la denuncia.

7. CUESTIONES.

En caso de requerir alguna aclaración sobre alguna de las directrices establecidas en esta Política, o bien no está seguro de cómo se aplican o, en general, no está seguro de cómo debe actuar, puede plantear sus dudas a la siguiente dirección de email canaldenuncias@gruporelesa.com

8. ENTRADA EN VIGOR. VIGENCIA

La presente Política entrará en vigor en el día de su publicación y extenderá su vigencia desde la fecha que entre en vigor y hasta que sea sustituida por otra Política posterior.

La presente Política debe ser conocida y estar accesible para todos los integrantes de la Empresa, por lo cual se distribuirá la misma a través de los canales internos habilitados para ello.



9. MODIFICACIONES

La Compañía se reserva el derecho, a su sola discreción, de enmendar, modificar, añadir o eliminar cualquiera de los términos de la presente Política, no obstante, la Empresa notificará a las personas trabajadoras cualquier cambio que pudiera producirse.

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V.1	15/11/2023	Primer ejemplar