



**POLÍTICA DE SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y
DE CANAL ÉTICO**

Aconser Grupo Empresarial, S.L.

Referencia	Política de SII N_2_2023
Título de la Norma	Código ético y de conducta
Ámbito geográfico	España
Categoría	Política
Fecha de aprobación	18 de octubre de 2023
Órgano de aprobación	Consejo de Administración
Versión vigente	V2
Responsable principal de su vigilancia	Compliance Officer

Información importante sobre este documento	
Identificación del documento	Política de SII
Referencia	Política SII N_2_2023
Ámbito geográfico de aplicación	España
Normas que sustituye	
Normas que deroga	Política Compliance Aconser
Responsable principal de su vigilancia	Compliance Officer
Órgano o departamento que la propone	Consejo de Administración
Autor	Compliance Officer
Órgano de aprobación	Consejo de Administración
Fecha de aprobación del texto vigente	4 de septiembre de 2023
Fecha de aplicación	4 de septiembre de 2023
Publicada y accesible en	Extra e Intra-Net

CONTROL DE MODIFICACIONES

Versión	Fecha	Órgano de aprobación	Autor	Resumen de cambios
1	29 diciembre 2021	Consejo de Administración	Compliance Officer	
2	18 octubre 2023	Consejo de Administración	Compliance Officer	Adaptación y desarrollo

**POLÍTICA DE SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y
DE CANAL ÉTICO**

ÍNDICE

1. Introducción.....	6
2. Canales de comunicación	6
3. Ámbito de aplicación	7
4. Objeto.....	7
5. Principios generales	8
6. Contenido de las comunicaciones	8
7. Procedimiento	9
8. Responsable del Sistema Interno de Información.....	12
9. Divulgación.....	13

1. Introducción

A raíz de 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, el Grupo Aconser ha actualizado su canal ético y de denuncias.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 5.2 letra h) de la Ley 2/2023, cada entidad debe contar con una política o estrategia que enuncie los principios generales en materia de su Sistema interno de información y de defensa del informante y que sea debidamente publicitada en el seno de la entidad u organismo.

El GRUPO ACONSER ha implementado un efectivo sistema de denuncia mediante el que los empleados y terceros pueden comunicar cualquier información relativa a un supuesto incumplimiento al Compliance Officer de la compañía.

Se exige a los empleados, responsables y terceros relacionados con el GRUPO ACONSER que denuncien toda infracción, o sospecha de infracción del presente Código y/o de cualquier normativa destinada a evitar la comisión de un delito a través del canal de denuncias habilitado por la compañía.

2. Canales de comunicación

Tal y como se recoge en el Código Ético y de Conducta del Grupo Aconser, las comunicaciones/denuncias pueden ser presentadas a través de los siguientes procedimientos:

1. Por correo postal dirigido a:

Canal Ético Grupo Aconser
Calle Torre de Comares, 1 bis, Granada, España.

2. A través de la web corporativa <https://www.aconser.com/contacto/canal-etico>

En todos los casos, el GRUPO ACONSER garantiza la confidencialidad de la identidad de la persona informante y, si lo desea, el anonimato y no tolerará ninguna represalia contra los informantes, sin perjuicio de las obligaciones legales previstas y la defensa de los derechos de la empresa o de las personas implicadas en el testimonio.

Así, todas las personas del Grupo Aconser que tengamos conocimiento o sospecha fundada de algún incumplimiento de este Código ético y de Conducta debemos comunicarlo a través de los canales dispuestos al efecto, incluyendo la puesta en conocimiento, de forma común, al superior jerárquico. Hacerlo es una muestra de compromiso y respeto hacia nuestros valores.

El Grupo Aconser facilita, asimismo, la realización de este tipo de comunicaciones, haciéndolo accesible, además de por las vías ordinarias, por otras alternativas como el acceso a sencillas plataformas tecnológicas.

Todos los canales del Grupo Aconser son también adecuados para solventar las dudas que pueda plantear la aplicación práctica de directrices de conducta. En todo caso, se gestionan bajo los principios de confianza, imparcialidad y protección al comunicante.

Las empresas del Grupo Aconser promoverán el conocimiento y utilización del canal ético, impidiendo que comunicantes de buena fe sufran consecuencias adversas derivadas de su utilización.

Las personas que comuniquen una Denuncia deben colaborar con el Compliance Officer en la fase de análisis e investigación cuando así lo requiera este Órgano. Igualmente, deben guardar la debida confidencialidad sobre la colaboración prestada y los hechos puestos en conocimiento del Grupo Aconser. Esta obligación también es asumida por parte del Grupo Aconser.

3. **Ámbito de aplicación**

El Personal del Grupo Aconser, Directivos, socios, clientes, proveedores o terceros afectados que tengan conocimiento fundado de la comisión de un acto u omisión presuntamente contrario al cumplimiento del Código de Conducta, a la normativa interna o a la legislación vigente.

La presente política, de aplicación a todas las sociedades del Grupo Aconser, se encuentra alineada con los principios generales del Código Ético y de Conducta del Grupo y se ejecutan siempre en el marco de la legalidad.

4. **Objeto**

Con la finalidad de enunciar los principios generales que lo informan, el Consejo de Administración de Aconser Grupo Empresarial, SL, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 5.2 letra h) de la Ley 2/2023, formula la presente Política del Sistema Interno de Información y de Canal Ético del Grupo Aconser.

El Sistema está incluido dentro del Modelo de Cumplimiento del Grupo Aconser que ha diseñado su Consejo de Administración y está integrado por las disposiciones que sobre esta materia se formulan en el Código Ético y de Conducta y en los Procedimientos del Canal Ético y denuncias del Grupo Aconser.

El Canal de Comunicación no está previsto para que las personas trabajadoras formulen quejas o realicen sugerencias sobre otras cuestiones. Para ello, existen en la empresa otros canales más efectivos para atenderlas. Igualmente, el Canal de Comunicación no está previsto para que las personas que informen que no sean empleados denuncien incumplimientos contractuales o realizar campañas de descrédito hacia el Grupo Aconser.

El Canal de Comunicación es un mecanismo a través del cual todas las personas que informen pueden comunicar irregularidades, infracciones normativas y administrativas y actos presuntamente ilícitos, las conductas prohibidas e incumplimientos previstos en el Código Ético, así como en el Plan de Igualdad y

otros manuales o códigos de los que las compañías puedan ser parte.

5. Principios generales

La presente Política recoge los siguientes Principios que informan el referido Sistema:

1. Principio de confianza y confidencialidad: Se establece el principio de protección al informante, prohibiendo expresamente las represalias contra su persona, entendiendo por tales, cualesquiera actos u omisiones 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 informante o por haber realizado una revelación pública.
2. El Sistema permite la comunicación en el Canal Ético del Grupo Aconser, tanto de los incumplimientos de su Código Ético y de Conducta como de las infracciones señaladas en el artículo 2 de la Ley 2/2023.
3. El Sistema está diseñado y gestionado de forma segura, garantizando la confidencialidad del denunciante en su identidad y de los terceros mencionados en la comunicación, así como del resto de actuaciones y de la protección de datos, impidiendo el acceso a personas no autorizadas. El Responsable del Sistema - Compliance Officer- y, en su caso, el Comité de Cumplimiento -integrado por el Compliance Officer como miembro permanente, así como por el Director General y el Presidente del Consejo de Administración- mantendrá el anonimato de la persona informante garantizará en todo momento la confidencialidad de las comunicaciones recibidas al efecto de preservar los derechos fundamentales de la/s persona/s afectadas y la legislación vigente, salvo que el hecho comunicado, a juicio del Responsable del Sistema y, en su caso, del Comité de Cumplimiento, pudiera ser constitutivo de un delito, en cuyo caso será puesto de inmediato en conocimiento de las autoridades pertinentes.
4. El Sistema permite la presentación de las comunicaciones anónimamente o nominalmente.
5. El Grupo Aconser dispone de un procedimiento propio, integrado dentro del Modelo de Cumplimiento, para gestionar de forma efectiva todas las comunicaciones que se presenten.
6. Se garantiza, conforme a la legislación española vigente en este ámbito, la protección de los datos personales recogidos y tratados a través de este Sistema.

6. Contenido de las comunicaciones

Las comunicaciones deberán contener, como mínimo, la siguiente información:

- Informador en el caso que no sea anónima la comunicación
- Afectado (si se conoce) o identificar departamento, delegación, ...
- Fecha de la comunicación
- Descripción básica de los hechos

- Evidencias, pruebas o, en su caso, elementos sobre los que se basa la comisión de irregularidades

La información puede ser ampliada por el informante.

7. Procedimiento

Primera fase: Una vez recibida una comunicación con una irregularidad, con independencia de la vía por la que sea recepcionada se procederá a realizar una investigación de los hechos comunicados conforme se expone en el presente procedimiento y se informará a Dirección General.

Las comunicaciones serán recibidas por la persona designada como Responsable del Sistema, quien las inscribirá en el Registro del Canal de Comunicación, siempre que cumpla los requisitos establecidos y acusará recibo de la misma al informador.

Además del cumplimiento de la protección de datos, se asegurará la máxima confidencialidad acerca de la identidad de la persona que notifica una irregularidad y de los terceros a los que pueda afectar la comunicación y los hechos objeto de comunicación. A estos efectos y durante todo el proceso se mantendrá el anonimato del informante. Todas las personas que tengan conocimiento de las comunicaciones que se realizan a través del Canal de Comunicación están obligadas a guardar secreto sobre la identidad del informante. El responsable de Cumplimiento Normativo proporcionará la debida protección a todos los que realicen una comunicación de buena fe y bajo los parámetros de este procedimiento.

En el caso de que hubiera que trasladar la información y los hechos a las autoridades administrativas y/o judiciales correspondientes, podrá ser necesario informar de la identidad de las personas (informador, afectado y terceros) a dichas autoridades.

Se garantiza la confidencialidad cuando la comunicación sea remitida por canales de denuncia que no sean los establecidos o a miembros del personal no responsable de su tratamiento, al que se habrá formado en esta materia y advertido de la tipificación como infracción muy grave de su quebranto y, advierte expresamente de la obligación del receptor de la comunicación de remitirla inmediatamente al Responsable del Sistema.

Segunda fase: Una vez recepcionada la comunicación, se realizará una evaluación de los hechos por el Responsable del Sistema, que tendrá por objeto verificar que la comunicación recibida hace referencia a posibles incumplimientos del Código Ético o de normas penales, infracciones administrativas graves o muy graves, infracción contra la competencia o la normativa fiscal y siempre que se trate de incumplimientos que, por su entidad, pudieran traer consigo una sanción a la persona trabajadora (incluyendo su despido disciplinario en los casos más graves).

En cualquier caso, no debe carecer manifiestamente de fundamento, referirse a meras opiniones personales o valoraciones subjetivas relacionadas con decisiones, directivos o políticas que resulten ajenas a la compañía, pues en ese caso, el Responsable del Sistema, con la aprobación del Comité de Cumplimiento, archivará

la comunicación, dejando constancia formal y razonada de esta decisión en el registro del Canal de Comunicación e informará a Dirección General.

Si la comunicación está relacionada con conductas prohibidas que se describen en el Código Ético que tienen relación con el ámbito laboral como posibles acosos sexuales, laborales o personales o cualquier otra conducta que pudiera constituir un delito, esta investigación se llevará a cabo conjuntamente con el Comité de Cumplimiento.

Tercera fase: Fuera de los casos indicados, el Responsable del Sistema iniciará una investigación directamente o valiéndose de profesionales especializados, llevando a cabo cuantas actuaciones resulten adecuadas para el examen de los hechos informados, recabando de cualquier persona trabajadora o responsable de Área o Departamento los datos e informaciones que sean necesarias para determinar, en su caso, la existencia de responsabilidades susceptibles de sanción.

Dependiendo de la gravedad de los hechos, antes de formular la propuesta de resolución, será preceptiva la notificación escrita a la persona afectada por los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los preceptos infringidos y la audiencia previa de los interesados, que, si lo desean, podrán aportar en un plazo de cinco (5) días hábiles cuantas alegaciones, documentos o información que estimen conveniente y, en su caso, proponer prueba, concretando los medios de que pretendan valerse.

En el caso de que los hechos fueran muy graves para el interés público se comunicarán directamente a las autoridades para que sean estas las que realicen la investigación.

Tras la recepción de las alegaciones, o incluso desde el mismo momento en que se acuse recibo de la comunicación, el Responsable del Sistema investigará los hechos informados abriendo formalmente un período de prueba en el que se analizarán las pruebas propuestas por los afectados y que estime procedentes, recabando por su cuenta otra información y documentación y/o entrevistándose con otros posibles conocedores de los hechos.

Tras la fase de investigación interna, el Responsable del Sistema formulará propuesta de resolución que será enviada a Dirección General, en la que se fijarán de forma motivada y detallada los hechos, especificándose los que se consideren probados, se determinará la posible infracción que, en su caso, pudiera derivarse de los mismos, y la persona o personas que resulten responsables, especificándose la sanción o la medida que propone que se imponga o se adopte, o bien propondrá la declaración de inexistencia de infracción o responsabilidad.

De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras (si estos existieran) al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En el caso de que una de las personas afectadas por el expediente solicite una reunión con el Responsable del Sistema o, en su caso, con el Comité de Cumplimiento, se deberá contar con el consentimiento del informante, salvo que con objeto de salvaguardar el derecho a la presunción de inocencia de la persona

afectada, se considere preceptiva dicha reunión, aun no contando con el consentimiento del informante, en cuyo caso se conservarán los registros completos y exactos de la reunión en un formato duradero y accesible.

El Responsable del Sistema podrá mantener la comunicación con el informante y, si se considera necesario, solicitar a la persona informante información adicional.

Las sociedades tendrán derecho a documentar las reuniones que se celebren mediante una grabación de la conversación o a través de un acta de la reunión que se levante por el Comité de Cumplimiento.

Cuarta fase: Tras los trámites indicados, Dirección General adoptará la decisión que considere pertinente. Asimismo, si Dirección General lo estima conveniente, atendiendo a las características de los hechos objeto de la comunicación, podrá acordar que éstos se pongan en conocimiento de los Cuerpos de Seguridad del Estado y autoridades administrativas competentes.

Se establece el derecho de la persona afectada a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a ser oída en cualquier momento. Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

Si la gravedad de los hechos objeto de la comunicación lo aconsejase, la información a los Cuerpos de Seguridad del Estado y autoridades administrativas competentes podrá ser realizada inmediatamente después de haber sido recibida la información por el Responsable del Sistema.

Del mismo modo, podrá proceder a la remisión de la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea.

La investigación interna deberá estar finalizada en el plazo máximo de dos (2) meses, a contar desde el inicio de la recepción de la comunicación, que podrá prorrogarse únicamente por causa justificada, por un período adicional de un (1) mes, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres (3) meses adicionales.

El acuerdo de resolución finalizará con cualquiera de estas decisiones: (i) archivo del expediente, (ii) adopción de medidas no disciplinarias, incluida la comunicación a las autoridades administrativas y órganos judiciales; y/o (iii) propuesta de adopción de medidas disciplinarias.

El Responsable del Sistema o, en su caso, el Comité de Cumplimiento propondrá a Dirección General, las sanciones que procedan. Excepcionalmente, cuando la gravedad del asunto así lo requiera, se podrá solicitar al Departamento de RRHH, que se aplique a la persona trabajadora investigada la medida cautelar de suspensión de empleo, respetando siempre los plazos previstos en la normativa laboral aplicable.

Al menos una vez al año se informará a Dirección General sobre la relación de las

comunicaciones recibidas y atendidas, así como de los resultados de su actuación y, en su caso, de las medidas adoptadas (omitiéndose en todo caso los datos personales de informadores y/o afectados).

El Responsable del Sistema y el Comité de Cumplimiento, mantendrán un registro de todas las comunicaciones que se reciban y la información que se recabe se conservará durante el tiempo que dure la investigación y sea necesario para la adopción de las decisiones que se adopten y, en el caso, que de los hechos investigados se abriera un expediente administrativo y/o judicial, durante el tiempo que dure el procedimiento.

La conservación de la información se realizará cumpliendo la normativa de protección de datos y observando las medidas necesarias para preservar la confidencialidad conforme el procedimiento que regula el tratamiento de datos derivado del Canal de Comunicación.

Los datos serán cancelados una vez que no sean necesarios para la investigación y, en todo caso, pasados tres (3) meses desde que se inició la investigación, salvo que se hubiera iniciado un procedimiento judicial en el que pueda estar implicada la persona jurídica y el motivo sea dejar evidencias del funcionamiento del modelo de prevención.

Las personas trabajadoras que de buena fe efectúen las comunicaciones estarán protegidos contra cualquier tipo de discriminación y penalización como consecuencia de las comunicaciones de irregularidades que puedan realizar. Se encuentra terminantemente prohibido adoptar medida alguna contra la persona trabajadora que constituya una represalia o cualquier tipo de consecuencia negativa por haber formulado una comunicación de actuación presuntamente ilícita o delictiva.

La prohibición de represalias prevista en el párrafo anterior no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias que procedan cuando la investigación interna determine que la información comunicada es falsa y ha sido formulada con mala fe por parte del informante. La protección efectiva de los informantes requiere una definición amplia de represalia que comprenda todo acto u omisión que se produzca en un contexto laboral y que les cause un perjuicio. No obstante, dicha protección no debe impedir que las compañías tomen decisiones laborales que no sean consecuencia de la información recibida o la revelación pública.

Igualmente, la compañía velará porque se garantice el derecho de defensa y a la tutela judicial efectiva de las personas afectadas, así como a la presunción de inocencia y al honor, que incluye el derecho a ser oídos y el derecho a acceder a su expediente. En ese caso, deberán observar las normas previstas en el presente procedimiento para preservar la confidencialidad de la información a la que tengan acceso y la protección de datos personales.

8. Responsable del Sistema Interno de Información

El Consejo de Administración del Grupo Aconser designa como responsable de la gestión del Sistema al Compliance Officer corporativo.

Su cese o destitución es competencia del propio Consejo de Administración.

Este nombramiento se comunicará a la Autoridad Administrativa Independiente de Protección del Informante, A.A.I., o, en su caso, a las autoridades u órganos competentes de las comunidades autónomas.

El responsable del Sistema desarrollará sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de órganos de la organización, sin que reciba instrucciones en el desempeño de su ejercicio y dispondrá para el cumplimiento de sus funciones de los medios materiales y personales necesarios.

9. Divulgación

La presente Política estará puesta a disposición de todos los empleados del Grupo Aconser, junto con el procedimiento de gestión del Sistema.

De conformidad con lo establecido en la Ley 2/2023, la organización tendrá publicada en su página de inicio de la web (www.aconser.com), en sección separada y fácilmente identificable, un acceso directo al Canal Ético.

El Grupo Aconser difundirá convenientemente la presente Política y el Sistema dentro del seno de su organización.