



Estrategia del Sistema  
Interno de Información y  
Protección del Informante  
de VÍntegris

El contenido de este documento es propiedad de VÍTEGRIS no pudiendo ser reproducido, ni comunicado total o parcialmente, a otras personas distintas de las autorizadas por VÍTEGRIS.

Alcance	VÍNTEGRIS		
Descripción Breve	<p>Esta Estrategia da cumplimiento a 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. Establece los principios y el funcionamiento de un Sistema Interno de Información (SII) que la entidad pone a disposición de las personas que la citada Ley reconoce bajo su ámbito personal de aplicación, para informar de cualquier comportamiento que suponga determinadas infracciones de la normativa de la Unión Europea o puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, así como cualquier comportamiento no alineado con el Código de Conducta y las Políticas de la organización.</p> <p>Este Sistema protege a los que deciden informar de buena fe, así como a los afectados contra los que se formulan acusaciones falsas, tergiversadas o maliciosas de forma deliberada o fundamentadas en informaciones obtenidas de manera ilícita.</p>		
Documentos Relacionados	<p>Esta Estrategia es una norma de carácter local y se complementa con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Código de Conducta de VÍNTEGRIS</li> <li>- Canal de Denuncias y Procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información y Protección al Informante</li> <li>- Protocolo prohibición represalias</li> </ul>		
Fecha de la última actualización	28/02/2024	Versión más reciente	28/02/2024
Fecha de adopción	28/02/2024		

## 1. INTRODUCCIÓN

Con ocasión de la entrada en vigor 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, VÍNTEGRIS, S.L.U., (“VÍNTEGRIS” o la “Sociedad”) aprueba la presente Estrategia del Sistema Interno de Información y de Protección del Informante (en adelante, la

“Estrategia”) enmarcada en el Modelo de Cumplimiento Normativo de la Sociedad.

## 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Estrategia muestra el compromiso de VÍTEGRIS con el Cumplimiento Normativo, la ética y el diálogo, fomentando una cultura de escucha activa con sus grupos de interés, tanto internos como externos.

La Estrategia tiene por objeto garantizar la protección de los informantes frente a posibles represalias y enunciar los principios generales del Sistema Interno de Información y Protección del Informante (en adelante, el “SII” o “Sistema”).

El SII de VÍTEGRIS integra el **Canal de Denuncias o Canal Interno**, como mecanismo preferente de comunicación, consulta o denuncia de irregularidades.

La presente Estrategia y el SII que en la misma se describe **resultarán aplicable a VÍTEGRIS, así como a:**

- Las personas trabajadoras o empleados de VÍTEGRIS y autónomos que prestan servicios para la Sociedad, incluidas las personas que hayan tenido una relación profesional o en el marco de un contexto profesional con VÍTEGRIS.
- Los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos, con independencia de su posición funcional, jerárquica o territorio en el que operen;
- Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores. Los empleados, directivos, consejeros y, en general, todas las personas que tengan una relación laboral con la sociedad VÍTEGRIS.
- Asimismo, las personas que actúen en nombre y representación de VÍTEGRIS sin formar parte de su organización, deberán actuar conforme a esta Estrategia.

## 3. CÓMO Y CUÁNDO INFORMAR DE COMPORTAMIENTOS IRREGULARES

Las informaciones recibidas a través del SII se gestionarán e investigarán conforme al Procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información y Protección al Informante. VÍTEGRIS dispone además de un Protocolo de prohibición de Represalias que establecen las previsiones necesarias para que el SII y los canales internos de información existentes cumplan con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

A continuación, se describen de manera resumida, en la forma de pregunta y respuesta, los principales elementos del SII en aras de facilitar su conocimiento.

### 3.1. ¿Cuáles son los canales habilitados al efecto?

El Canal de Denuncias de VÍTEGRIS o Canal Interno (al que puede accederse a través del siguiente enlace <https://vintegris.bizneohr.com/whistleblowing-channel>) es el canal preferente para que los empleados de VÍTEGRIS y cualquier Tercero relacionado puedan plantear sus inquietudes sobre posibles infracciones para que puedan ser investigadas y, en su caso, tomar medidas. El canal está disponible para todos los empleados, así como a los Terceros con los que VÍTEGRIS se relaciona en la web de mencionada.

Asimismo, el SII dispone de las siguientes vías de comunicación:

- **Por correo postal** dirigido al / a la Responsable del Sistema de Cumplimiento de VÍTEGRIS, con domicilio social en Calle Pallars, 99, Planta 3 Oficina 33, 08018, Barcelona.
- **Reunión presencial:** posibilidad de comunicar cualquier conducta de manera verbal mediante la petición por parte del informante de una reunión presencial, con el / la Responsable del Sistema o persona delegada por este, dentro del plazo máximo de siete días.

El Canal de Denuncias de VÍTEGRIS es un canal que garantiza la confidencialidad de todas las comunicaciones recibidas.

### 3.2 ¿Puede informarse de forma anónima?

Sí, es posible informar de forma anónima. No obstante, dado que es muchas ocasiones es útil tener una forma de contactar con los Informantes para obtener más información, es recomendable facilitar alguna vía de contacto (un número de teléfono o mail).

### 3.3 ¿Qué tipo de información debe reportarse a través de este Canal?

Algunos ejemplos de infracciones que pueden plantearse son:

- Fraude
- Violaciones de los derechos humanos
- Discriminación o acoso
- Violaciones de las leyes de competencia
- Mantenimiento de registros financieros imprecisos
- Soborno
- Conflictos de intereses graves
- Uso inadecuado de los recursos de la empresa
- Tráfico de información privilegiada
- Divulgación ilegal de información confidencial
- Represalias contra cualquiera por informar de buena fe

- Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción del Derecho de la UE en particular, las relativas a contratación pública, mercados financieros y prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, seguridad de los productos, seguridad del transporte, protección del medio ambiente, salud pública, protección de los consumidores, protección a la privacidad y datos personales, seguridad de las redes y los sistemas de información
- Cualquier acción u omisión que pueda 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.

#### **No debe utilizarse el Canal Interno:**

- Para informar de quejas relacionadas con el trabajo, por ejemplo, quejas relacionadas con las condiciones de trabajo o las cuestiones relativas a la interpretación del Convenio Colectivo aplicable
- Para informar de problemas inmediatos o urgentes, en los que exista una amenaza inmediata para la vida o la propiedad o se necesite asistencia de emergencia. En esos casos, el contacto debe ser inmediato con las autoridades locales o los servicios de emergencia, sin perjuicio de informar al Canal de Denuncias con posterioridad
- Para resolver disputas personales
- Para hacer acusaciones que sabe que son falsas. En caso de hacerlo, puede que se tomen medidas disciplinarias

### 3.4. ¿Qué tipo de información debe proporcionarse?

El propio Canal de Denuncias de VÍNTEGRIS orienta sobre la información a facilitar. En términos generales, es recomendable presentar toda la información posible para que VÍNTEGRIS pueda evaluar e investigar los hechos como, por ejemplo:

- Los antecedentes, los hechos pasados y el motivo de la preocupación
  - La posible Infracción detectada
  - Datos de la persona/s a que hace referencia la presunta Infracción, que permitan su correcta determinación
  - Nombres, fechas, lugares y otra información relevante
  - Cualquier documento que pueda respaldar la comunicación
- Una comunicación sólo puede ser objeto de seguimiento si contiene información lo suficientemente detallada como para permitir que se lleve a cabo una investigación

### 3.5 ¿Qué sucede después de informar de una infracción?

Al presentar una comunicación, el Informante recibirá un acuse de recibo en un plazo de siete días naturales.

Seguidamente, el / la Responsable del Canal Interno de VÍNTEGRIS analizará y evaluará los hechos e indicios contenidos en la comunicación de forma preliminar. A estos efectos, se podrá requerir al Informante - si este ha facilitado algún dato de contacto-, a que

complemente o aclare la información transmitida, aportando la documentación adicional que sea necesaria para acreditar la existencia de la Infracción. Como norma general, se puede esperar que el asunto se investigue en un plazo de tres meses.

En caso de que se considere pertinente, las conclusiones generales sobre la investigación, una vez esta finalice, se compartirán con el Informante, respetando, en todo momento, los derechos de confidencialidad, privacidad, protección de datos y derechos de todos los implicados.

### 3.6. ¿Qué debo hacer si tengo alguna duda sobre el Canal de Denuncias de VÍTEGRIS?

También es posible plantear preguntas o solicitar una reunión con el / la Responsable del Canal de Denuncias de VÍTEGRIS, que prestará asesoramiento con total confidencialidad y atenderá la petición de reunión en un plazo máximo de 7 días.

### 3.7 ¿Puedo comunicar mis sospechas en un Canal externo a VÍTEGRIS?

El Sistema Interno de Información – a través del Canal de Denuncias de VÍTEGRIS - debe utilizarse de manera preferente para informar, pues ello facilita una actuación rápida, diligente y eficaz. Sin perjuicio de lo anterior, cualquier empleado podrá informar sobre Infracciones que entren dentro del ámbito objetivo o material de la Ley 2/2023 a la autoridad competente a través de canales externos de información, como la Autoridad Independiente de Protección al Denunciante.

## 4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS QUE RIGEN EL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE VÍTEGRIS

Los principios básicos de actuación sobre los que se fundamenta esta Estrategia son los que se detallan a continuación:

- **Cumplimiento normativo:** la legalidad y ética corporativa son pilares integrantes del Sistema. Por ello, las comunicaciones serán tramitadas de manera íntegra y profesional, y en cumplimiento de la legislación vigente, normativa interna de aplicación y, en especial, de la normativa en materia de protección de datos.
- **Tolerancia cero a las represalias:** VÍTEGRIS no tolerará que ningún empleado pueda intimidar a otro compañero o le impida informar de una conducta cuestionable o contraria a la ley y las normas internas de VÍTEGRIS. De la misma forma, VÍTEGRIS no tolera la adopción de ningún tipo de represalia contra el Informante que comunique una Infracción de buena fe y de acuerdo con la normativa interna de VÍTEGRIS. VÍTEGRIS se compromete a impedir, investigar y

actuar ante cualquier intimidación o represalia, directa o indirecta, así como la amenaza o tentativa de represalia contra:

- El Informante, por el mero hecho de haber comunicado la Infracción de acuerdo con la normativa interna de VÍNTEGRIS o por haber usado un canal externo o haber realizado una revelación pública, de acuerdo con la legislación aplicable; o
  - Cualquier otro empleado que le asista en este proceso, o participe en el mismo (por ejemplo, como testigo o aportando información).
- Los actos de represalia incluyen, entre otros, el trato discriminatorio o desfavorable, el descenso de categoría o la denegación injusta de un ascenso, la modificación de las condiciones laborales o la rescisión del contrato. VÍNTEGRIS dispone de un Protocolo prohibición represalias y tomará todas las medidas que considere necesarias para proteger a los Informantes de las represalias y preservar así la integridad e imparcialidad de la Instrucción o investigación de las irregularidades denunciadas. Cualquier empleado que tome represalias o perjudique personalmente a un Informante será objeto de medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, la mera comunicación de una Infracción no exime de responsabilidad al Informante que hubiera participado en la mala conducta reportada, si bien VÍNTEGRIS podrá tener en cuenta la puesta en conocimiento de la Infracción al determinar las medidas a tomar.

Cualquier persona que crea que es víctima de intimidación o represalias debe informar inmediatamente a través de los canales de comunicación habilitados dentro del SII, utilizando preferentemente el Canal de Denuncias de VÍNTEGRIS.

- **Independencia e imparcialidad:** el Sistema garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.
- **Transparencia y accesibilidad:** se velará por que la información sobre el Sistema y su regulación sea transmitida de forma clara y comprensible, para la publicidad y accesibilidad del Sistema.
- **Trazabilidad y seguridad:** el Sistema integrará todas las medidas que resulten necesarias para garantizar la integridad, seguimiento y seguridad de la información.
- **Confidencialidad y anonimato:** el Sistema garantizará el anonimato y en todo caso la máxima confidencialidad de la identidad del informante, de la información comunicada y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma. La identidad del Informante se garantizará en todas las etapas del proceso, la cual no se divulgará a terceros, a los sujetos sobre los cuales versen las Infracciones ni a sus superiores jerárquicos, a menos que la ley exija su divulgación o en los casos de situaciones de acoso en las que la eficacia de la Instrucción depende en gran medida de que se conozca, si bien, de manera limitada a un número muy restringido de personas responsables de la Instrucción o si nos ha dado su consentimiento para revelar su identidad.



Asimismo, el Sistema permitirá la presentación de comunicaciones anónimas, si bien animamos a los Informantes a aportar datos identificativos o de contacto en la comunicación, dado que permite una mejor y más eficiente gestión de la misma.

Las medidas de seguridad anteriores también se aplican a las personas relacionadas que de buena fe le ayuden o le apoyen en la comunicación de su preocupación, por ejemplo, compañeros y familiares. Sin embargo, no se aplicará dicha protección si informa de una preocupación o infracción que sabe que es falsa o se ha obtenido ilegalmente.

- **Atenuante:** Si el propio Informante está implicado en la mala conducta reportada, el espíritu de denuncia / colaboración se tendrá en cuenta, pero no exime que puedan tomarse las medidas disciplinarias o acciones legales correspondientes, incluidas las penales. Está prohibido obstruir cualquier Instrucción, intentar identificar la identidad de un Informante o tomar cualquier acción de represalia contra un Informante.
- **Sigilo:** el Sistema promoverá que las personas implicadas en la tramitación e investigación de las comunicaciones actúen con la máxima discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo o función.
- **Diligencia y celeridad:** el Sistema garantizará que la investigación y resolución sobre los hechos denunciados se tramiten con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de tal forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Buena fe:** todas las informaciones deben formularse de buena fe y sobre la base de pruebas razonables. El uso de mala fe de los diferentes canales de comunicación podrá llevar a VÍNTEGRIS a tomar medidas disciplinarias y/o, si es el caso, acciones legales contra el Informante. Se considerará que el Informante ha actuado de buena fe cuando tenga motivos razonables para pensar que la información mencionada es veraz, aun cuando no pueda aportar pruebas concluyentes. El Sistema velará por qué la información sea comunicada de forma honesta, íntegra y veraz, sin perjuicio de las inexactitudes u omisiones que pueda cometer de manera involuntaria el informante.
- **Respeto y protección a las personas:** el Sistema asegurará la adopción de las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas.
- **Respeto a los derechos fundamentales:** el Sistema garantiza el derecho de información, derecho de defensa, derecho de contradicción, derecho a la presunción de inocencia y derecho al honor de todas las personas que se vean involucradas por el procedimiento. Asimismo, estas personas tienen derecho a ser oídos en cualquier momento, en la forma en la que se considere adecuado, para garantizar el buen fin de la investigación.
- **Protección de datos personales:** VÍNTEGRIS se compromete a tratar en todo momento los datos de carácter personal que se proporcionen a través del Canal de Denuncias y derivados de la gestión y/o Instrucción de las Informaciones e investigaciones realizadas, cumpliendo las disposiciones de la legislación vigente en materia de protección datos y, en especial, según lo previsto en el Título VI de la

Ley 2/2023.

## 4. RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

El / La Responsable del sistema interno de información de VÍNTEGRIS en España será la persona Responsable de Recursos Humanos de VÍNTEGRIS (“Responsable del Sistema”), que fue nombrado por el Consejero Delegado de VÍNTEGRIS, S.L.U. en fecha 28 de febrero 2024.

## 5. INTERPRETACIÓN DE LA PRESENTE ESTRATEGIA

Lo dispuesto en la presente Estrategia constituye la regulación mínima que aplica enmarcada en el Modelo de Cumplimiento Normativo de la Sociedad VÍNTEGRIS, S.L.U., sin perjuicio de la legislación local aplicable. Los Principios y Garantías de la presente Estrategia se configuran como principios interpretativos. No obstante, en caso de contradicción entre esta Estrategia y la legislación local, primará siempre la legislación local.

## 6. MECANISMOS DE SUPERVISIÓN

El Consejero Delegado, como máximo órgano de gobierno de VÍNTEGRIS, es responsable de la implantación del Sistema de Interno de Información y la supervisión de la presente Estrategia.

## 7. RÉGIMEN SANCIONADOR

Esta Estrategia es de obligado cumplimiento por todos los empleados de VÍNTEGRIS. El incumplimiento (por negligencia grave o de manera intencionada) dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias oportunas que, dependiendo de las circunstancias, pueden incluir el despido.

## 8. APROBACIÓN, PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

Esta Estrategia ha sido aprobada por el Consejero Delegado de VÍNTEGRIS, S.L.U., en fecha 28 de Febrero de 2024, entrando en vigor en 28 de febrero de 2024, y permanecerá vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en la misma la cual será comunicada adecuadamente.

La presente Estrategia será publicada en la web corporativa de VÍNTEGRIS. Asimismo, será remitida al personal de VÍNTEGRIS y comunicada, en la medida en la que resulte aplicable, a los Terceros con los que se relaciona VÍNTEGRIS.

Así mismo, al inicio de la relación profesional con VÍNTEGRIS, cada nuevo empleado será informado de la misma y de la existencia del Canal de Denuncias de VÍNTEGRIS como parte

de su formación inicial.

Así mismo, se llevarán a cabo formaciones a managers y directivos sobre cómo identificar y gestionar comunicaciones de Infracciones, así como sus roles y responsabilidades dentro del Sistema Interno de Información.

Esta Estrategia será revisada, actualizada, aprobada y difundida de manera periódica y siempre que resulte necesario practicar cualesquiera modificaciones.

N.º de versión	Fecha de entrada en vigor	Aprobado por (Nombre y cargo)	Fecha de aprobación	Descripción	Autor (Nombre y cargo)
1	28/02/2024	Matthew Walsh, Consejero Delegado	28/02/2024	ESTRATEGIA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DEL INFORMANTE DE VÍNTEGRIS	Noemí Cruz Responsable del Sistema Interno de Información

## ANEXO. Definiciones

**“Afectado”** cualquier persona a la que en la comunicación formulada a través del Canal de Denuncias de VÍNTEGRIS o de otros canales se le atribuye alguna Infracción.

**“Informante”** cualquier persona que formula una comunicación de una posible infracción a través del Canal de Denuncias de VÍNTEGRIS o a través de otros medios o canales de comunicación habilitados por VÍNTEGRIS.

**“Infracción”** cualquier indicio o sospecha razonable de incumplimientos del Código de Conducta, de esta Estrategia, de cualquier otra normativa interna de VÍNTEGRIS o de la legislación vigente.

**“Instrucción” o “Investigación”** todas aquellas actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados.

**“Personas Afectadas”** cualquier persona a que hace referencia una comunicación, diferente del Informante o Afectado.

**“Estrategia”** esta política o estrategia de protección al Informante y del Sistema Interno de Información de VÍNTEGRIS.

**“Procedimiento”** el Procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información y Protección al Informante

**“Empleado(s)”** cualquier persona que preste servicios para VÍNTEGRIS a través de un contrato de trabajo, con independencia de la modalidad contractual, y los directivos de la Compañía.

**“Responsable del Canal Interno y del Sistema Interno de Información”** responsable del sistema interno de información de VÍNTEGRIS.

**“Sistema interno de información”** sistema que integra todos los canales de información de la Empresa, entre ellos, el Canal de Denuncias de VÍNTEGRIS.

**“Terceros”** personas vinculadas con VÍNTEGRIS en su condición, por ejemplo, de proveedores, contratistas, subcontratistas, colaboradores, y exempleados, personas en procesos de selección y personas en formación práctica sin relación laboral.