

V-3.1-PG1

Canal de Conducta

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	COMITÉ DE CONDUCTA DEL GRUPO VITHAS	3
3.	OBJETO DEL CANAL DE CONDUCTA	4
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
5.	GESTIÓN DEL CANAL DE CONDUCTA	5
6.	DEBER DE COMUNICACIÓN E INICIO DE ACTUACIONES.....	5
7.	GARANTÍAS DEL DENUNCIANTE DE BUENA FE	6
8.	CONTENIDO DE LA DENUNCIA O CONSULTA	7
9.	TRAMITACIÓN Y ANÁLISIS PRELIMINAR.....	8
10.	EXPEDIENTE DE INVESTIGACIÓN	9
11.	PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.....	12
12.	GESTIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CANAL DE CONDUCTA Y SUJECIÓN A NORMATIVA	13
13.	GESTIÓN DOCUMENTAL.....	14

1. INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta es la norma básica que establece los principios éticos y de actuación con los que se compromete Vithas en su actividad empresarial, y que define el marco de comportamiento a seguir por sus Profesionales (Directivos, Empleados y Colaboradores) en el ejercicio de sus actividades.

El Código de Conducta, como norma principal de la Organización, es expresión de la cultura de cumplimiento de la legalidad que impulsa el grupo Vithas y de los derechos e intereses de terceros y el instrumento inicial de prevención y control de tales obligaciones.

En ese marco de cumplimiento convergen también las obligaciones que el legislador dirige a las personas jurídicas en el artículo 31 bis del Código Penal, para prevenir y detectar los comportamientos delictivos que en su provecho puedan producirse en su seno, adoptando y ejecutando modelos de organización y gestión que incluyan medidas idóneas de vigilancia y control para prevenir los delitos y las establecidas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, para proteger a las personas que comuniquen, mediante los mecanismos regulados, infracciones penales o administrativas graves o muy graves o infracciones del derecho de la Unión Europea.

Para fomentar la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas a los intereses protegidos y fortalecer las estructuras de integridad de la Organización, resulta indispensable contar con la colaboración de todas las personas que detecten, en el contexto de la actividad laboral o profesional, la comisión de infracciones penales, administrativas o contrarias a los principios recogidos en el Código de Conducta, fomentando la cultura de la información de tales hechos de manera abierta y honesta y sin miedo a represalias o a consecuencias negativas por haber realizado esta comunicación.

El presente documento regula el procedimiento de gestión de las informaciones recibidas a través del canal interno de información habilitado en el Grupo Vithas y que se denomina Canal de Conducta, que implantado en el año 2016 ha sido adaptado a los requerimientos 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.

2. COMITÉ DE CONDUCTA DEL GRUPO VITHAS

El Consejo de Administración de la sociedad cabecera del Grupo Vithas ha designado al Comité de Conducta como el órgano responsable de velar por la difusión y promoción de los valores y las normas de actuación que se establecen en el Código de Conducta dentro del Grupo y de gestionar el Sistema Interno de Información para tramitar y resolver las comunicaciones recibidas informando sobre posibles prácticas irregulares, así como las dudas sobre la interpretación del Código de Conducta.

El Comité de Conducta tiene las siguientes funciones:

- (a) velar por la aplicación del Código de Conducta, así como la supervisión y el control de su cumplimiento;
- (b) difundir y promocionar entre los Profesionales del Grupo Vithas los valores y las normas de actuación que se establecen en el Código de Conducta;
- (c) interpretar de forma vinculante el Código de Conducta y recibir, responder y dar trámite a las consultas relativas al Código de Conducta y la normativa interna que lo desarrolle, y asesorar sobre la forma de actuar, sin perjuicio de su facultad de derivar asuntos a las áreas del Grupo que corresponda cuando ello sea necesario o aconsejable y recabar su colaboración;
- (d) la responsabilidad de la gestión del Sistema interno de información y del canal interno de información del Grupo Vithas (Canal de Conducta);
- (e) delegar en uno de sus miembros las facultades de gestión del Sistema interno de información y de tramitación de expedientes de investigación;
- (f) en la medida que la norma al efecto así lo prevea o bien lo requiera la persona en la que se deleguen las facultades para la gestión del Sistema interno de información, participar en la investigación de las posibles infracciones penales o administrativas graves o muy graves, las contrarias al Derecho de la

Unión Europea o a los principios recogidos en el Código de Conducta y de la normativa que lo desarrolla y, en su caso, proponer medidas a adoptar a resultados de dicha investigación (entre otros, la recomendación de inicio de un procedimiento sancionador);

(g) en relación con aquellas comunicaciones, investigaciones u otras acciones respecto de las cuales algún miembro del Comité de Conducta tenga un conflicto de intereses, separar del asunto al miembro afectado;

(h) informar al Comité de Auditoría Interna de manera anonimizada, de aquellas comunicaciones que admita a trámite, indicando tipología y fecha de la denuncia y, en su caso, relevancia penal, así como de las resoluciones adoptadas como consecuencia de las comunicaciones tramitadas por el Canal de Conducta

(i) dar traslado al Comité de Auditoría Interna, para su conocimiento y, en su caso, seguimiento, de las recomendaciones que dirija el Comité de Conducta a los órganos directivos de la Compañía;

(j) impulsar y asegurar la aprobación de las normas que sean necesarias para el desarrollo del Código de Conducta y para la prevención de sus infracciones, en colaboración con las distintas áreas funcionales y corporativas del Grupo;

(k) proponer la actualización del contenido del Código de Conducta para ajustarlo a los cambios que se produzcan en el Grupo Vithas, el mercado, la sociedad y/o la legislación aplicable;

(l) reportar y mantener debidamente informado al Consejo de Administración;

(m) aquellas otras competencias, de carácter singular o permanente, que le pueda asignar el Consejo de Administración o la normativa interna que integra el Modelo de Prevención de Delitos.

El Comité de Conducta desarrollará sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del órgano de administración y de cualquier otra instancia de la Organización, no pudiendo recibir instrucciones de ningún tipo en el ejercicio de sus facultades.

El Comité de Conducta, para poder llevar a cabo con eficacia su cometido, dispondrá de la autoridad, recursos financieros, medios materiales y poderes necesarios para desarrollar, de forma autónoma e independiente, las actividades de inspección y control que estime convenientes en el marco de sus competencias. En concreto, tendrá acceso a la información, documentos, instalaciones, Personal Directivo, Profesionales y Colaboradores del grupo Vithas, que fueran necesarios para cumplir satisfactoriamente con su cometido.

Asimismo, el Comité de Conducta, a propuesta de su Presidente, podrá recabar la participación y asesoramiento de profesionales internos o externos, cuando sea preciso para un mejor desempeño de sus funciones, garantizando, en todo caso, la privacidad y confidencialidad de la información.

3. OBJETO DEL CANAL DE CONDUCTA

1. Con la finalidad de prevenir y detectar infracciones normativas o del Código de Conducta y como mecanismo para fortalecer las estructuras de integridad de la Organización, se establece un único sistema interno de información, denominado Canal de Conducta, a través del cual, aquellas personas que tengan conocimiento, en el contexto de la actividad laboral o profesional, de la posible comisión de cualquier tipo de infracciones penales o administrativas graves o muy graves o incumplimientos graves contrarios a los principios recogidos en el Código de Conducta, lo pongan en conocimiento del Comité de Conducta, como órgano responsable de la gestión del Sistema interno de información del Grupo Vithas, encargado de tramitar los expedientes conforme a lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero y en el presente Procedimiento.

Quedan fuera del ámbito de aplicación del Canal de Conducta las cuestiones de índole puramente laboral y de gestión de los recursos humanos y los conflictos de carácter interpersonal, que no supongan ninguna de las situaciones objeto del Canal de Conducta indicadas en el párrafo anterior. Dichas cuestiones deberán ser canalizadas a través de los cauces ordinarios, como la Dirección Corporativa de Personas.

Así mismo, a través del Canal de Conducta se podrá consultar al Comité de Conducta, cualquier duda que pueda surgir en la interpretación de las pautas y principios recogidos en el Código de Conducta.

2. El presente documento tiene por objeto establecer la estrategia de la organización asociada al Canal de Conducta así como el procedimiento de gestión del canal interno de información para tramitar las comunicaciones recibidas a través del Canal de Conducta.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. El ámbito de aplicación del presente Procedimiento se extiende a todas las empresas pertenecientes al grupo Vithas, conforme a la definición del artículo 42 del Código de Comercio, cuya sociedad dominante es Vithas Sanidad, S.L.U.

2. Este Procedimiento vincula a todos los miembros, sin excepción, del Grupo Vithas ya sean Empleados, Colaboradores, Directivos o integrantes de los órganos de administración.

3. Podrán presentar una comunicación en calidad de informante todos los empleados o trabajadores por cuenta ajena, los autónomos, las personas que trabajen para o bajo la supervisión de contratistas, subcontratistas o proveedores, voluntarios, becarios y trabajadores en periodo de formación, así como las personas cuya relación laboral haya finalizado o no haya comenzado.

4. Este Procedimiento será aplicable a todo aquello que no se encuentre expresamente previsto en el protocolo de Identificación, intervención y resolución de posible acoso o violencia ocupacional del Grupo Vithas.

5. GESTIÓN DEL CANAL DE CONDUCTA

1. La gestión del Canal de Conducta corresponde al Comité de Conducta, quien asume la labor de recepción, verificación y tramitación de las comunicaciones o denuncias recibidas por los medios habilitados para ello.

2. Las facultades de gestión del Sistema interno de información y de tramitación de expedientes de investigación serán delegadas por el Comité de Conducta en uno de sus miembros (en adelante la Persona Delegada).

3. En todo el proceso de gestión quedarán garantizados los derechos fundamentales a la intimidad, al honor, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas involucradas en el mismo.

4. Deberá informarse a los Directivos, Empleados y Colaboradores del grupo Vithas tanto del contenido del Código de Conducta como de la existencia y funcionamiento del Canal de Conducta, quedando esta circunstancia incorporada a la relación contractual.

El texto vigente del Código de Conducta, así como la normativa aplicable en relación con el Sistema interno de información y el enlace al Canal de Conducta, serán publicados en la web pública de Vithas y en la intranet corporativa, entendiéndose que el acceso a la red de sistemas de la sociedad implica el conocimiento de los mismos.

6. DEBER DE COMUNICACIÓN E INICIO DE ACTUACIONES

1. Toda persona que mantenga o haya mantenido una relación laboral, de prestación de servicios por cuenta propia, que pertenezca al órgano de administración de alguna de las sociedades del Grupo o bien que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas o proveedores, así como becarios, personas en formación, voluntarios o cuya relación laboral todavía no haya comenzado, que en el contexto de su actividad laboral o profesional, haya detectado o tengan sospechas razonables de que estén ocurriendo acciones u omisiones que puedan constituir infracciones penales o administrativas graves o muy graves, infracciones del derecho de la Unión Europea o supongan una

transgresión grave de los principios y pautas de actuación previstos en el Código de Conducta, deberá informar de ello al Comité de Conducta a través de los canales establecidos al efecto.

Esta obligación se considera parte imprescindible de la buena fe en el cumplimiento contractual, ya sea éste laboral, civil o mercantil.

2. Los Empleados, Colaboradores y Directivos del Grupo también podrán acudir al Comité de Conducta en su función consultiva, para que resuelva incidencias o dudas de interpretación del Código de Conducta y asesore sobre la mejor forma de actuar.

3. Las comunicaciones al Comité de Conducta se remitirán a través de la herramienta informática del Canal de Conducta, a fin de garantizar las obligaciones previstas en la normativa vigente y que se encuentra disponible en la web corporativa a través del enlace <https://vithas.es/canal-de-conducta/> y en la intranet.

Asimismo, la comunicación también podrá ser remitida mediante correo postal dirigido a Vithas Sanidad, a la atención del Comité de Conducta, calle de Arturo Soria, 107, 4ª planta, 28043 Madrid.

4. Cuando se reciba una comunicación informando de cualquier irregularidad detectada en el seno del Grupo mediante un canal que no sea el establecido para ello, la persona que la haya recibido deberá remitirla de manera inmediata y sin introducir modificación alguna al Comité de Conducta a través del Canal de Conducta, debiendo mantener absoluta confidencialidad sobre la información recibida y sin poder revelar a terceros la identidad del informante o de la persona afectada. El quebranto del deber de confidencialidad se considera infracción de carácter muy grave, con las consecuencias que legalmente lleve aparejadas.

5. Si bien la vía recomendada para presentar las comunicaciones relativas a las infracciones anteriormente señaladas es el canal interno de información del Grupo (Canal de Conducta), la Ley 2/2023, de 20 de febrero, prevé que las personas físicas podrán informar de la comisión de cualesquiera acciones u omisiones incluidas en el ámbito de aplicación de dicha ley, ya sea directamente o previa comunicación al canal interno de la empresa, ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. cuando la infracción o incumplimiento afecte o produzca sus efectos en el ámbito territorial de más de una comunidad autónoma o ante la entidad o autoridad competente de la comunidad que corresponda, cuando afecte o produzca sus efectos solo en el ámbito de dicha comunidad autónoma.

7. GARANTÍAS DEL DENUNCIANTE DE BUENA FE

1. Las comunicaciones remitidas al Canal de Conducta deben realizarse de buena fe y bajo criterios de claridad y veracidad, no debiendo utilizarse para conseguir objetivos diferentes al esclarecimiento de los hechos. Se entiende por buena fe el tener motivos razonables para pensar que se han producido o pueden producirse hechos graves y que la información referida es veraz en el momento de la comunicación, aun cuando no se aporten pruebas que sean concluyentes.

2. Las personas que informen de buena fe de actuaciones irregulares a través del Canal de Conducta, tendrán la protección prevista en la Ley 2/2023, de 20 de febrero y las recogidas en este Procedimiento, con excepción de los casos en los que concurra alguno o varios de los supuestos previstos en el artículo 35.2 del citado texto legal y de las personas que hayan informado mediante comunicación anónima, salvo que posteriormente hayan sido identificadas y cumplan las condiciones previstas en dicha ley, en cuyo caso tendrán derecho a la protección que la misma contiene de acuerdo con el artículo 35.3.

3. La comunicación de hechos con conocimiento de su falsedad o con temerario desprecio a la verdad, será puesto en conocimiento de la Dirección Corporativa de Personas y de la Dirección de Asesoría Jurídica, por si pudieran derivar responsabilidades de cualquier tipo en los términos contemplados en la legislación vigente, así como, en su caso, aplicar las correspondientes medidas disciplinarias –si existe relación laboral- o de terminación con causa de la relación contractual, en relaciones civiles o mercantiles.

4. Se entenderá como comunicación o denuncia de mala fe (i) la formulada aun cuando el autor sea consciente de la falsedad de los hechos y/o los tergiversar voluntariamente; (ii) la formulada

exclusivamente con ánimo de acoso o difamación hacia el afectado y (iii) la basada en información obtenida de manera ilícita.

5. Las comunicaciones efectuadas a través del Canal de Conducta serán tratadas de forma que se garantice su más estricta confidencialidad. La identidad de las personas que hagan uso del Canal de Conducta se mantendrá siempre confidencial, no pudiendo ser conocida por personas distintas de los miembros del Comité de Conducta, salvo que, por la naturaleza del hecho, resultase absolutamente necesario comunicárselo a quienes participen en la investigación, que tendrán, en todo caso, que firmar compromiso de confidencialidad de la información que a tal efecto reciban.

6. Sin perjuicio de lo anterior, si como consecuencia de la investigación llevada a cabo en relación con alguna comunicación recibida a través del Canal de Conducta, se llega a la conclusión de que las conductas comunicadas son susceptibles de ser calificadas indiciariamente como constitutivas de delito, la información recibida será remitida al Ministerio Fiscal, incluyendo la identidad de las personas implicadas.

En el supuesto de que se comunique a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora, se trasladará al informante, antes de revelar su identidad, salvo que dicha información pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial.

7. La denuncia de buena fe, no podrá dar lugar a ninguna represalia o consecuencia negativa para el denunciante y para los que colaboren en la investigación, siendo una conducta que la Empresa promueve y agradece en beneficio del mejor desempeño de su actividad empresarial.

8. La denuncia de buena fe de un hecho o comportamiento efectuada de acuerdo con este Procedimiento no constituye ni infracción del principio de buena fe en la relación contractual, ni revelación de un secreto de empresa.

9. Si el denunciante de buena fe sufriese cualquier tipo de decisión perjudicial, lo pondrá en conocimiento del Director de Compliance, quien promoverá su inmediata anulación, dando cuenta de ello en su Informe al Comité de Conducta.

10. La persona informante y afectada gozarán de las garantías y podrán ejercer los derechos que le confiere la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

8. CONTENIDO DE LA DENUNCIA O CONSULTA

1. Las comunicaciones referidas a denuncias podrá remitirse al Canal de Conducta de manera nominativa o anónima, a voluntad de la persona informante. De realizarse de manera nominativa, se mantendrá la confidencialidad de la identidad del informante. La persona afectada por la comunicación no será en ningún caso informada de la identidad del informante.

Las consultas enviadas al Comité de Conducta se realizarán de manera nominativa.

2. La comunicación se podrá realizar por escrito o de forma verbal, a través de los medios descritos en el apartado 6.3. El informante también podrá solicitar presentar la comunicación mediante una reunión presencial, que deberá producirse dentro del plazo máximo de siete días naturales.

Las comunicaciones verbales 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. En este caso, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

3. Al realizar la comunicación, el informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir notificaciones y mantener comunicación con él, pudiendo asimismo el informante (i) renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación de actuaciones llevadas a cabo por el

Responsable del Sistema interno de información y (ii) dirigirse al Comité de Conducta a efectos de conocer el estado de la tramitación de su denuncia.

4. En el caso de que los hechos objeto de denuncia se encontraran sub judice o se esté tramitando ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, el Comité de Conducta no será competente para instruir la investigación, debiendo informar al denunciante de esta circunstancia.

5. Toda denuncia deberá describir:

- (i) El hecho, comportamiento u omisión denunciado y su repercusión sobre la Empresa, el denunciante, compañeros, clientes, o terceros;
- (ii) La razón por la que se le considera anómalo o irregular;
- (iii) El responsable o responsables de la presunta irregularidad, de ser conocidos;
- (iv) Las fuentes de prueba o indicios existentes de que tal hecho o comportamiento se ha producido o va a producirse, que podrán acompañarse o referirse, para agilizar la gestión.

6. Las consultas dirigidas al Comité de Conducta deberán indicar:

- (i) Identificación del remitente;
- (ii) Pauta del Código de Conducta, comportamiento o actuación, sujeto a aclaración o interpretación;
- (iii) Finalidad de la consulta;
- (iv) Posible repercusión sobre el remitente, sobre la Empresa, compañeros o terceros.

9. TRAMITACIÓN Y ANÁLISIS PRELIMINAR

1. La Persona Delegada será responsable de la recepción de cualquier comunicación a través de los canales establecidos en este Procedimiento y de dar traslado de las mismas a los demás miembros del Comité de Conducta, en un plazo no superior a siete días naturales desde su recepción, asignándole un código de registro.

En el mismo plazo, se enviará un acuse de recibo al remitente, siempre que no se ponga en peligro la confidencialidad de la comunicación.

2. Registrada la comunicación, corresponde a la Persona Delegada realizar un análisis preliminar de la información recibida. Si considera que esta no contempla los requisitos que debe contener la denuncia o consulta, o que la misma no es clara, otorgará al remitente un plazo no superior a cinco días hábiles para que proceda a ampliar o a aclarar los aspectos concretos que se le soliciten.

3. En los quince días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación o a la de ampliación enviada por el remitente en su caso, la Persona Delegada remitirá al Comité de Conducta su propuesta de:

- a) Contestación a la consulta recibida;
- b) Inadmisión de la comunicación, en alguno de los siguientes casos:
 - 1.º Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.
 - 2.º Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico o de alguna irregularidad o no sea contrario a las normas de comportamiento incluidas en el Código de Conducta.
 - 3.º Cuando la comunicación remitida contenga información vaga o genérica y no concrete las conductas sobre las que se informa.
 - 4.º Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre comunicaciones anteriores respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias que justifiquen un seguimiento distinto.

c) Admisión a trámite de la comunicación con la apertura de un expediente de investigación, cuando existan indicios racionales de incumplimiento;

d) La remisión a la Dirección Corporativa de Personas o a otros órganos de la Empresa de las comunicaciones que no sean competencia del Comité de Conducta o que tengan un procedimiento distinto y específico.

e) Remitir la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito o a la Fiscalía Europea en el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea.

4. El Comité de Conducta deberá adoptar su decisión en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del informe preliminar emitido por la Persona Delegada.

De la decisión adoptada, será informado el remitente o denunciante, en un plazo de cinco días hábiles desde la resolución.

5. Cuando el Comité de Conducta deba tratar algún asunto que afecte a alguno de sus miembros o a personas vinculadas a este, incluyendo la vinculación jerárquica o funcional dentro del Grupo y, en general, cuando dicho miembro incurra en una situación de conflicto de interés, dicho miembro deberá ausentarse de la reunión hasta que la decisión se adopte, descontándose del número de miembros del Comité de Conducta a efectos del cómputo de quorum y mayorías en relación con el asunto en cuestión.

Asimismo, si el objeto de la consulta o de la denuncia o la identidad del informante o de la persona afectada por la comunicación pueden mermar la capacidad de algún miembro del Comité de Conducta de actuar de acuerdo con los principios de imparcialidad e integridad, tal miembro deberá abstenerse de participar en el procedimiento por el que se da curso al asunto en cuestión.

10. EXPEDIENTE DE INVESTIGACIÓN

a) Inicio de la investigación

1. Si el Comité de Conducta valora que del análisis preliminar se evidencia la existencia de indicios que puedan infringir las pautas de actuación del Código de Conducta del grupo Vithas o de la comisión de una irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad, encargará la apertura de un expediente de investigación.

El objetivo del expediente será el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia y la identificación de sus responsables.

2. A la persona afectada por la comunicación se le informará de las acciones u omisiones que se le atribuyen y tendrá derecho a ser oída en cualquier momento del procedimiento. Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación, si se considera que su aportación con anterioridad pudiera facilitar la ocultación, destrucción o alteración de las pruebas, debiéndose realizar, en todo caso, antes de terminar las actuaciones previstas en el ordinal 2) de la letra b) del presente apartado.

3. En ningún caso se comunicará a las personas que conozcan y/o deban participar en el procedimiento de investigación, la identidad del informante. Así mismo, todos los participantes en el procedimiento de investigación, incluidas el informante y la persona afectada, quedan sujetas a la obligación de confidencialidad sobre la denuncia, las actuaciones de investigación y su contenido, sin límite de tiempo. El incumplimiento de esta obligación será considerado como infracción muy grave de la buena fe contractual, con las consecuencias que legalmente correspondan.

4. El Comité de Conducta podrá designar como director de una investigación a otra persona perteneciente a la empresa diferente a la Persona Delegada y, si lo estima conveniente, un instructor externo. De esta designación será informado el denunciante o informante, antes del inicio de las actuaciones.

5. El director gerente de la sociedad o centro implicado será informado del contenido sucinto de la comunicación recibida y de la conducta que se imputa, así como de la persona designada para dirigir e instruir la investigación. No obstante, en aquellos supuestos en los que exista un riesgo importante de

que dicha notificación ponga en peligro la capacidad de investigar de manera eficaz la denuncia, o de recopilar las pruebas necesarias, la notificación podrá retrasarse mientras exista dicho riesgo.

6. La actuación del Comité de Conducta, del director de la investigación y del instructor se regirá en todo momento por los principios de integridad e imparcialidad y deberá respetar escrupulosamente la confidencialidad y privacidad de las personas involucradas en cualquier denuncia o procedimiento de investigación.

Si durante el ejercicio de sus cometidos, alguno de los miembros del Comité de Conducta, el director de la investigación o el instructor, se viera incurso en un potencial conflicto de intereses, deberá informar sobre ello al Comité de Conducta, debiendo abstenerse de participar en todo lo relativo a la denuncia y su tramitación, incluyendo la investigación de los hechos, las conclusiones de dicha investigación y, en su caso, la resolución.

7. Tanto el informante como, en su caso, la persona afectada, en un plazo de tres días hábiles desde que tengan conocimiento del inicio de la investigación, podrán solicitar motivadamente al Comité de Conducta la recusación de uno de sus miembros, del director de la investigación o del instructor, para que se aparten del conocimiento del asunto, cuando entiendan que existe causa de abstención y no se ha hecho uso de la misma. El Comité de Conducta resolverá sobre la recusación en un plazo no superior a tres días hábiles desde su planteamiento.

b) Desarrollo del procedimiento

1. La recopilación de información es fundamental en el proceso de instrucción; deberá realizarse de forma objetiva y exhaustiva al objeto de identificar y descartar posibles denuncias interesadas o maliciosas.

El director de la investigación valorará qué unidades u órganos del Grupo deben colaborar en el procedimiento de investigación, pudiendo en este sentido solicitar la asistencia de cualquier Empleado, Colaborador o Director del Grupo, o de profesionales externos.

Se procederá a una adecuada selección de las personas o departamentos a los que se solicite asistencia en esta fase. La confidencialidad, discreción, imparcialidad, conocimiento de la materia y eficacia debe presidir esta selección. Si es necesario se apartará a las personas que por estar directamente afectadas por los hechos objeto de denuncia comprometan la objetividad o el resultado de la investigación o puedan presentar un conflicto de interés.

2. En el transcurso de la instrucción se podrán realizar todas o algunas de las siguientes actuaciones:

1º. Solicitud de aclaración/información adicional: En los casos que se precise, se requerirá a la persona que haya realizado la denuncia para que la aclare o complemente, aportando los documentos y/o datos de que pudiera disponer para acreditar la existencia de la actuación o conducta irregular. El informante tendrá derecho a conocer el estado de la tramitación del expediente.

2º. Comprobación de la veracidad y la exactitud de la comunicación en relación con la conducta descrita, respetando los derechos de los afectados. Todos los Empleados, Colaboradores y Directivos de las empresas del Grupo están obligados a colaborar lealmente durante el proceso de verificación. Las intervenciones de testigos y de las personas que puedan aportar información para esclarecer los hechos tendrán carácter estrictamente confidencial. Podrán solicitarse notas o informes a Departamentos o Unidades afectadas.

3º. Entrevista con la persona afectada, presuntamente responsable de la conducta descrita en la comunicación. Respetando su presunción de inocencia y los derechos que le asisten, incluido el de no declarar y el de ser oída en cualquier momento de la instrucción, se le informará del contenido de la comunicación para que exponga su versión de lo sucedido y pueda aportar los medios de prueba adecuados y pertinentes de los que dispusiere.

4º. Informes periciales de profesionales internos o externos.

5º. Acceso a documentos relacionados con el hecho denunciado, incluso a correos corporativos de la persona afectada, conforme las normas establecidas para ello y previa autorización del Comité del Conducta.

6º. Otras actuaciones que se estimen necesarias durante la tramitación.

3. Se contrastará toda la información, declaraciones y antecedentes recibidos. En el proceso de verificación se determinará la veracidad de los hechos analizados y, en su caso, el riesgo al que se esté sometido.

4. Se incluirá en el expediente la relación detallada de todas las actuaciones que se hubieren llevado a cabo y de todos los documentos que se hayan recabado para la obtención de una evidencia suficiente y adecuada. De las declaraciones de los intervinientes en el procedimiento se dejará expresa constancia, preferentemente mediante la grabación de la declaración o, en su defecto, levantando Acta que será firmada por el declarante y por el instructor de la investigación. Anexo al Acta se adjuntará el documento de confidencialidad firmado por el declarante. Para mantener la confidencialidad del procedimiento, solo se elaborará un ejemplar por cada Acta, que será incluida en el expediente, sin que se puedan facilitar copias o duplicados de las mismas.

5. Vithas asegurará la integridad y no manipulación de las evidencias obtenidas.

6. La Persona Delegada será la encargada del archivo y custodia del expediente, una vez haya finalizado el procedimiento. Asimismo, será la responsable de llevar el libro registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas a que hayan dado lugar, garantizando, en todo caso, los requisitos de confidencialidad previstos en la ley.

7. El expediente de investigación deberá completarse en el plazo más breve posible, no superando los dos meses desde su inicio, salvo que la complejidad de la materia investigada lo requiriese y fuese acordada la ampliación por el Comité de Conducta.

c) Informe de conclusiones y recomendaciones

1. Una vez finalizadas todas las diligencias de investigación, el director de la investigación elevará al Comité de Conducta un informe de conclusiones y recomendaciones que comprenderá los siguientes extremos:

a) Lugar, tiempo y naturaleza de los hechos objeto de denuncia.

b) Identificación de las personas afectadas o denunciadas, así como de las unidades del Grupo a las que pertenecen.

c) Relación de las actuaciones practicadas, de los documentos recabados, de los sujetos intervinientes y de las evidencias obtenidas en el proceso de investigación.

d) Valoración de los hechos probados, pudiendo proponer en su caso:

(i) El archivo del expediente, si estima que los hechos no son constitutivos de una infracción legal o del Código de Conducta.

(ii) Remisión al Ministerio Fiscal si, pese a no apreciarse inicialmente indicios de que los hechos pudieran revestir el carácter de delito, así resultase del curso de la instrucción.

(iii) Aplicar medidas de corrección, si se estima que un Empleado, Colaborador y/o Directivo ha cometido alguna irregularidad o algún acto contrario a la legalidad o a las normas de comportamiento del Código de Conducta, para lo que se dará traslado a la Dirección Corporativa de Personas para la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan al Empleado, o a la Dirección de Asesoría Jurídica para que adopte las actuaciones oportunas, si la irregularidad ha sido cometida por un Colaborador.

e) Recomendación de las medidas organizativas, preventivas y los controles que se estimen adecuados para impedir que dicha infracción se vuelva a producir, incluyendo, en todo caso, recomendaciones relativas a la formación de Empleados, Colaboradores y Directivos del Grupo.

2. El Comité de Conducta, en un plazo de 10 días hábiles desde la entrega, analizará y debatirá sobre el informe de conclusiones y recomendaciones elevadas por el director de la investigación y adoptará, por mayoría absoluta de sus miembros, la decisión que considere conveniente. Si precisase, antes de adoptar su decisión, de mayor conocimiento, pospondrá su decisión hasta contar con toda la información necesaria, pudiendo ampliar el plazo de decisión.

3. El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación, no podrá ser superior a tres meses a contar desde la recepción de la comunicación, salvo casos de especial complejidad, en cuyo

caso, el Comité de Conducta podrá extender el plazo de resolución hasta un máximo de tres meses adicionales.

4. Cuando de los hechos probados en el curso del procedimiento se pudiera derivar responsabilidad penal para cualquiera de las personas jurídicas que comprenden el grupo Vithas, el Comité de Conducta procederá, a través de su Presidente, a informar de manera inmediata al Comité de Auditoría Interna, Cumplimiento Normativo y Protección de Datos y al Consejo de Administración de la compañía cabecera del Grupo.

5. El Comité de Conducta trasladará al Comité de Auditoría Interna para su conocimiento y, en su caso seguimiento, las recomendaciones que haya dirigido a los órganos directivos de la Compañía.

6. El Comité de Conducta procederá a la comunicación interna de los hechos, tanto a cualquier órgano o unidad del grupo Vithas como en general al conjunto de Empleados, Colaboradores y Directivos, cuando se considere una herramienta eficaz para prevenir incidencias o irregularidades similares en el futuro, dando el debido cumplimiento a la legislación en materia de protección de datos de carácter personal y salvaguardando la confidencialidad y reserva requerida.

d) Finalización del procedimiento

El Comité de Conducta comunicará, en un plazo de cinco días hábiles, la resolución adoptada a:

(i) la correspondiente dirección de la Unidad de Negocio o Área del grupo Vithas que se haya visto afectada.

(ii) al denunciante o informante.

(iii) al denunciado o persona afectada por la comunicación.

e) Seguimiento

Durante los veinticuatro meses siguientes a la finalización del procedimiento, se llevará a cabo un seguimiento de la aplicación de las resoluciones y recomendaciones realizadas por el Comité de Conducta y sus efectos, que se reflejará en el Informe Anual. Especialmente, el Comité de Conducta se asegurará de que las personas que presenten una denuncia de buena fe no sufrirán ningún tipo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia, de trato desfavorable o decisión perjudicial sobre su persona, puesto y condiciones de trabajo, como consecuencia de la denuncia presentada, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en los artículos 51 y 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A este respecto, el Comité de Conducta deberá ser informado por la Dirección Corporativa de Personas, para su conocimiento y toma de posición, con antelación suficiente a su ejecución, de cualquier decisión que se prevea adoptar en relación con el informante y que suponga una modificación o un perjuicio sobre las condiciones que tiene establecidas.

Las conclusiones extraídas se aportarán a las revisiones periódicas de los distintos procedimientos, manuales, instrucciones internas y Código de Conducta del grupo Vithas.

11. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

1. El tratamiento de datos personales que derive de la aplicación de este Procedimiento se considera necesario para el cumplimiento de la obligación legal de disponer de un sistema interno de información y se regirá 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 y 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.

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

3. VITHAS SANIDAD, S.L.U., es la entidad responsable del tratamiento de los datos de carácter personal, cuya finalidad es tramitar y gestionar las informaciones o comunicaciones recibidas a través del canal interno de información o Canal de Conducta.

4. Vithas se compromete a tratar en todo momento los datos de carácter personal de forma absolutamente confidencial y de acuerdo con las finalidades previstas en este Procedimiento, adoptando las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos y evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos de carácter personal aplicable en cada momento. El grupo Vithas empleará en los formularios las leyendas exigidas por la ley para informar a los interesados claramente de las finalidades, uso y tratamiento de los datos de carácter personal recopilados.

5. El acceso a los datos contenidos en el Canal de Conducta quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la entidad, desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento, o a los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan. Sin perjuicio de la notificación a la autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador, dicho acceso se permitirá al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos.

6. Las personas que efectúen una comunicación a través del Canal de Conducta, deberán garantizar que los datos personales proporcionados son verdaderos, exactos, completos y actualizados. En cualquier caso, los datos que sean objeto de tratamiento en el marco de las investigaciones serán cancelados tan pronto como estas hayan finalizado, salvo que de las mismas se deriven procedimientos disciplinarios, administrativos o judiciales. Asimismo, los mencionados datos estarán debidamente bloqueados durante los plazos en los que de las denuncias presentadas o de las actuaciones llevadas a cabo pudieran derivarse responsabilidades.

7. Los usuarios del Canal de Conducta podrán en cualquier momento ejercitar los derechos de acceso a los datos personales relativos al interesado y su rectificación o supresión, o la limitación de su tratamiento, o a oponerse al tratamiento -así como los que se establezcan en el futuro- mediante comunicación escrita dirigida al Delegado de Protección de Datos a través del correo electrónico proteccion.datos@vithas.es

8. Los datos relacionados con las informaciones recibidas y a las investigaciones internas que se hubieran derivado, solo se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado para cumplir los requerimientos legales y los controles de auditoría interna así como para sustanciar los procedimientos disciplinarios, administrativos o judiciales que se derivasen de la investigación realizada. Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada pasados tres meses desde su recepción, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo de la información prevista en el artículo 32 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es veraz, deberá procederse a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial. En ningún caso, podrán conservarse por un período superior a diez años.

12. GESTIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CANAL DE CONDUCTA Y SUJECCIÓN A NORMATIVA

La gestión del presente Procedimiento corresponde al Comité de Conducta que deberá, por tanto, interpretar las dudas que puedan surgir en su aplicación, así como proponer al Consejo de Administración su revisión y modificación cuando sea necesario actualizar su contenido.

Lo no previsto por este Procedimiento será regulado por lo establecido 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, que prevalecerá en caso de que existiese contradicción con lo aquí recogido.

13. GESTIÓN DOCUMENTAL

CONTROL DE ACTUALIZACIONES		
FECHA	EDICIÓN	CAMBIOS
02/2022	1	Actualiza y sustituye al procedimiento V-PG-0354-Procedimiento del Canal de conducta.
06/2023	2	Adapta el Procedimiento a los requerimientos establecidos 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.