

POLÍTICA PARA LA GESTIÓN DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN AL INFORMANTE



Emitido por: Responsable del Sistema	<i>Fecha:</i> 22/11/2023
Revisado por: Órgano de Dirección	<i>Fecha:</i> 28/02/2024
Aprobado por: Órgano de Administración	<i>Fecha:</i> 5/06/2024



HISTÓRICO DE CONTROL DE VERSIONES

Versión	Descripción	Fecha
1.0	Versión inicial del documento	5/06/2024



Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETO	4
3. ALCANCE	4
4. DEFINICIONES	5
5. RESPONSABILIDADES	5
6. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN	6
6.1. Principios rectores	6
6.2. Comunicación	8
6.2.1. Medios de denuncia	8
6.2.2. Tipos de comunicaciones	8
6.3. Acuse de recibo y solicitud de ampliación de información	9
6.4. Formación del expediente y análisis previo	10
6.5. Investigación	10
6.5.1. Planificación de la investigación	10
6.5.2. Información a los sujetos investigados	11
6.6. Desarrollo y documentación de la investigación	12
6.7. Informe de conclusiones	12
6.8. Resolución	13
6.8.1. Resolución	13
6.8.2. Sanciones y acciones adicionales	13
6.8.3. Comunicación de la resolución	14
6.9. Conservación de la documentación	14
7. PROTECCIÓN AL INFORMANTE	15
7.1. Ámbito de protección	15
7.2. Prohibición de represalias	16
8. VIGENCIA Y REVISIÓN	16



1. INTRODUCCIÓN

Con 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*, las organizaciones deben impulsar la implementación de canales de denuncias o Sistemas Internos de Información.

El Sistema Interno de Información es una medida fundamental para la prevención y detección de aquellas conductas contrarias a las leyes y la normativa interna de la organización. Asimismo, a mayores de servir al cumplimiento de los requerimientos normativos, contribuye a impulsar el buen gobierno corporativo, a crear un clima laboral de confianza y a dotar a las organizaciones de una mayor transparencia en su gestión.

2. OBJETO

De conformidad con la legislación vigente, GRUPO HOTEL TRES REYES habilita la presente Política para la gestión del Sistema Interno de Información y protección al informante (en adelante la “Política”) con motivo en la prevención y detección de conductas contrarias a las leyes y a la regulación interna de la organización, así como la protección de las personas que informen estos comportamientos a través de los canales internos habilitados.

El objetivo de la presente Política es poner a disposición de todos los miembros de GRUPO HOTEL TRES REYES, y de cualesquiera terceros que mantengan alguna relación profesional con la organización, un Sistema Interno de información eficaz y fácilmente accesible a través del cual comunicar de forma confidencial o anónima hechos irregulares relacionados con la entidad.

Esta Política se ha confeccionado como consecuencia de la voluntad de la organización de garantizar un eficaz sistema de gestión, investigación y respuesta de las comunicaciones enviadas a través de los canales de comunicación internos.

3. ALCANCE

La presente Política define el funcionamiento y los principios que han de regir el Sistema Interno de Información de GRUPO HOTEL TRES REYES, así como el procedimiento de gestión de la información y tramitación de expedientes de investigación, resultando de aplicación a todas las comunicaciones presentadas, como consecuencia de la presunta comisión de irregularidades o conductas ilícitas, a través de los canales internos habilitados y enviadas por todos aquellos que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, de conformidad con lo dispuesto en la *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*.

Esta Política será de aplicación a todas las sociedades integrantes del GRUPO HOTEL TRES REYES, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero y en el artículo 42 del Código de Comercio: IRUÑA PALACE, S.A. y HOTEL MIRAMON, S.L.

4. DEFINICIONES

- **Informante o denunciante:** persona que comunica una irregularidad o comportamiento ilícito, ya sea activo u omisivo, a través de los canales de denuncias habilitados en el Sistema Interno de Información de GRUPO HOTEL TRES REYES, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 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*, tendrán la consideración de informantes aquellas personas que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso a:

- i. las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena;
- ii. los autónomos;
- iii. los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de la organización, incluidos los miembros no ejecutivos;
- iv. cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores; y
- v. aquellos que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

- **Persona presuntamente infractora o denunciado:** persona a la que se le imputa una supuesta vulneración de la legislación vigente y/o de la normativa interna de GRUPO HOTEL TRES REYES.

- **Irregularidad o comportamiento ilícito:** cualquier actuación u omisión susceptible de vulnerar la normativa interna de GRUPO HOTEL TRES REYES o, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 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*, cualquier actuación u omisión susceptible de constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea, infracciones penales, infracciones administrativas graves o muy graves e infracciones laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo. El ámbito de estas irregularidades o comportamientos ilícitos se entenderá sin limitación geográfica alguna. No se considerarán tal aquellos acontecimientos relacionados con políticas de recursos humanos (remuneración, desarrollo profesional, vacaciones, etc.) o con el desempeño profesional, entre otros.

- **Comunicación o denuncia:** información sobre los hechos presuntamente cometidos constitutivos de irregularidad o comportamiento ilícito.

5. RESPONSABILIDADES

El Responsable del Sistema Interno de Información es el órgano colegiado de GRUPO HOTEL TRES REYES encargado de recibir las comunicaciones, decidir sobre la procedencia o desestimación de las denuncias, designar, en su caso, al órgano instructor de los hechos comunicados y resolver sobre los hechos que se consideren probados.



En el caso de que alguno de los denunciados formase parte de este órgano colegiado, la persona afectada deberá ponerlo de manifiesto y apartarse del procedimiento y, en el supuesto de su mera lectura, se deberá comunicar este hecho al informante.

Asimismo, los miembros de este órgano se comprometerán a apartarse de aquellas investigaciones en las que pudiesen estar involucrados o relacionados de manera personal con alguna de las personas objeto de investigación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 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 órgano de administración de GRUPO HOTEL TRES REYES, ha designado a un órgano colegiado como Responsable del Sistema Interno de Información, el cual estará conformado por Dña. Maite Alaba Trueba y D. Víctor Sánchez González, delegándose en este último las facultades de gestión del Sistema Interno de Información.

El Responsable del Sistema Interno de Información reportará directamente al órgano de gobierno y/o administración de GRUPO HOTEL TRES REYES y ejercerá su cargo con independencia de los citados órganos.

El Responsable del Sistema será el encargado de llevar un libro-registro con todas las comunicaciones recibidas y las investigaciones cursadas, garantizándose en todo momento, los requisitos mínimos de confidencialidad respecto a los datos contenidos en el mismo. Dicho libro-registro será de acceso restringido y únicamente se revelará a solicitud de una autoridad judicial competente en el marco de un procedimiento judicial.

En caso de considerarlo oportuno, el Responsable del Sistema Interno de Información podrá designar un órgano encargado de ejecutar la fase de investigación de los hechos comunicados (en adelante, "órgano de investigación"). Estará compuesto por al menos dos personas, nombradas por el Responsable del Sistema, siempre que no estén implicados en los supuestos hechos comunicados y su intervención coadyuve al mejor esclarecimiento de la información comunicada con base en su experiencia y/o conocimiento.

Las personas que conforman el órgano de investigación deberán suscribir en el momento de su constitución un acuerdo de confidencialidad y estarán sometidos a los principios rectores de la presente Política.

Entre sus funciones se encuentran investigar los hechos y recopilar las evidencias necesarias que permitan sustentar los resultados de su investigación, documentar las acciones realizadas, elaborar un informe sobre la instrucción y dar soporte al Responsable del Sistema en las demás funciones que se le encomienden.

6. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN

6.1. Principios rectores

Todas las comunicaciones que se remitan a través del Sistema Interno de Información de GRUPO HOTEL TRES REYES se tratarán respetando los siguientes principios:



- *Independencia*: las comunicaciones recibidas se gestionarán por el Responsable del Sistema Interno de Información con plena autonomía en sus decisiones, quien dispondrá de todos los medios personales y materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones sin sometimiento a la autoridad de los órganos de gobierno y de administración.
- *Autoridad*: el Responsable del Sistema Interno de Información tiene la competencia y autoridad necesarias para gestionar las comunicaciones, tramitar los expedientes de investigación y ejecutar todas las actuaciones que sean requeridas en la presente Política.
- *Objetividad*: el Responsable del Sistema Interno de Información y el órgano de investigación de las denuncias actuarán y resolverán motivadamente, evitando cualquier tipo de arbitrariedad en sus actuaciones y garantizando el pleno cumplimiento de lo dispuesto en esta Política.
- *Confidencialidad y privacidad*: la recepción de la comunicación, el acceso a su contenido por todos aquellos autorizados para ello, así como la posterior investigación e instrucción del expediente, se realizarán de manera discreta y absolutamente confidencial, preservando la identidad de todas las personas afectadas por la información suministrada y garantizando el cumplimiento de la normativa nacional y comunitaria relativa a la protección de datos de carácter personal.
- *Anonimidad*: en virtud de lo dispuesto en el artículo 7.3 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* y el artículo 24 de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, GRUPO HOTEL TRES REYES declara lícitas las comunicaciones anónimas. La investigación e instrucción del proceso en virtud de una denuncia anónima, se hará de oficio con todas las garantías precisas para no poner en riesgo la posible identificación.
- *Prohibición de represalias*: en ningún caso se tomará represalia alguna contra las personas que comuniquen de buena fe y con sospechas fundadas una posible irregularidad o comportamiento ilícito, quedando a salvo la posibilidad de adopción de alguna sanción, de forma motivada, con base en lo dispuesto en la normativa laboral de aplicación, contra aquellas personas que formulen acusaciones falsas o tergiversadas, con intención de perjudicar. Asimismo, según las circunstancias, cabría la atenuación o la exención de responsabilidad para aquellas personas que, estando relacionadas o siendo partícipes con la ocurrencia de la irregularidad o comportamiento ilícito, lo comuniquen al Responsable del Sistema Interno de Información y/o colaboren en la investigación siempre y cuando no se haya iniciado aún el correspondiente procedimiento sancionador.
- *Presunción de inocencia*: se garantiza la presunción de inocencia, el derecho de defensa y la salvaguarda del derecho al honor de las personas denunciadas, quienes tendrán derecho a que se les informe de las acciones u omisiones que se les atribuya presuntamente y a ser oídos en cualquier momento.



6.2. Comunicación

6.2.1. Medios de denuncia

Con el fin de crear un Sistema Interno de Información accesible y eficaz, GRUPO HOTEL TRES REYES ha habilitado un formulario en línea para la comunicación de cualquier irregularidad o comportamiento ilícito en la dirección url: <https://compliance.materh.com/hotel3reyes>.

El tratamiento de las comunicaciones recibidas a través de este canal se hará garantizando la anonimidad de la identidad del usuario, mediante la utilización de una línea segura que no necesita registro o identificación previa.

Además del canal interno de denuncias en línea, de uso preferente, en GRUPO HOTEL TRES REYES también se pone a disposición de los informantes los siguientes canales para la comunicación de irregularidades o comportamientos ilícitos:

- Por correo electrónico a la dirección de email info@hotel3reyes.com.
- Por correo postal a la dirección calle Taconera 1 - 31002 · Pamplona, a la atención del Responsable del Sistema Interno de Información.
- A solicitud del informante, de forma presencial o por videoconferencia, mediante la convocatoria de una reunión con el Responsable del Sistema Interno de Información.

GRUPO HOTEL TRES REYES ha habilitado el mencionado canal interno de denuncias en línea para comunicar infracciones en materia de prevención del acoso, de conformidad con lo dispuesto en el Protocolo de actuación y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, en cumplimiento del artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 25 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*, en la página web de GRUPO HOTEL TRES REYES se proporcionará la información suficiente sobre el Sistema Interno de Información de la organización.

Asimismo, se informará a los informantes de la existencia de canales externos de información, concretamente ante la Autoridad Independiente de Protección al Informante o ante las autoridades competentes a nivel autonómico, así como nacional y europeo.

El informante o denunciante se compromete a hacer un buen uso del Sistema Interno de Información, absteniéndose de realizar denuncias de mala fe, falsas o tergiversadas, con intención de perjudicar, así como a aportar todas las pruebas o indicios que pudiera tener a su disposición, con el fin de colaborar activamente en el esclarecimiento de los hechos.

6.2.2. Tipos de comunicaciones

6.2.2.1 Ordinaria



Para que la denuncia pueda ser investigada a instancia de parte, con mayores probabilidades de investigación y con la garantía de cumplimiento de todos los principios y exigencias previstas en esta Política y en la normativa de aplicación, la comunicación deberá contener la siguiente información:

- Relación con la organización (trabajador, colaborador, proveedor, etc.).
- Nombre y apellidos, correo electrónico, domicilio y/o número de teléfono del informante.
- Hecho que da lugar a la comunicación o denuncia, lo más detallado posible.
- Identificación de la persona física y/o jurídica presuntamente infractora y de los posibles testigos, en el caso de conocerse su identidad.
- Fecha de los hechos comunicados y lugar o centro de trabajo afectado.
- Evidencias probatorias, en su caso.

6.2.2.2 Anónima

En el Sistema Interno de Información también se admitirán comunicaciones anónimas si bien se recomienda la identificación del informante. En caso de realizar una comunicación anónima, la misma deberá contener la siguiente información:

- Relación con la organización (trabajador, colaborador, proveedor, etc.).
- Hecho que da lugar a la comunicación o denuncia, lo más detallado posible.
- Identificación de la persona física y/o jurídica presuntamente infractora y de los posibles testigos, en el caso de conocerse su identidad.
- Fecha de los hechos comunicados y lugar o centro de trabajo afectado.
- Evidencias probatorias, en su caso.

Para garantizar una investigación de oficio eficaz y evitar comunicaciones falsas o tergiversadas es esencial aportar datos suficientes para iniciar la investigación y/o algún elemento probatorio que apoye la información, ya que de lo contrario la denuncia anónima que no contenga esta información podrá ser admitida y archivada por el Responsable del Sistema, salvo que este estime realizar investigaciones previas en función de la verosimilitud de los hechos comunicados.

En ambos supuestos las comunicaciones deberán ser precisas, sin omitir ninguna circunstancia, evitando emitir juicios de valor, y habrán de ser asépticas y respetuosas.

6.3. Acuse de recibo y solicitud de ampliación de información

Tras la comunicación de cualquier irregularidad o comportamiento ilícito por alguno de los canales internos de delación de GRUPO HOTEL TRES REYES se acusará recibo.

En las comunicaciones realizadas a través del canal interno de denuncias en línea, el acuse de recibo se generará de forma automática y se aportará un número de referencia que el informante deberá apuntar para consultar en cualquier momento el estado de tramitación de la denuncia, ya se realice una comunicación anónima o identificada.

Para las comunicaciones recibidas por cualquier otro medio, de los contemplados en la presente Política, se deberá acusar recibo dentro del plazo de siete (7) días naturales desde la recepción de la información. En estos casos, no se emitirá acuse de recibo cuando la información manifestada haya



sido interpuesta por persona anónima, o habiéndose identificado el informante, dicho recibo ponga en riesgo la confidencialidad de la comunicación.

En caso de considerar el Responsable del Sistema que la información recibida sobre los presuntos hechos resulta insuficiente en algún extremo, se podrá solicitar al informante que amplíe la información durante un plazo máximo de quince (15) días naturales, manteniendo la anonimidad a través del canal online o bien vía correo electrónico, conversación telefónica o entrevista personal en el supuesto de comunicaciones ordinarias.

6.4. Formación del expediente y análisis previo

Por cada comunicación recibida se formará un expediente individualizado, salvo que las denuncias se realicen sobre un mismo hecho o hechos vinculados, para lo cual podrán acumularse en un mismo expediente.

Previamente al inicio de la investigación, el Responsable del Sistema realizará un análisis preliminar del contenido de la comunicación, para adoptar, en acta motivada, alguna de las siguientes decisiones:

- 1) Inadmisión a trámite de la denuncia cuando los hechos comunicados no se consideren irregularidad o comportamiento ilícito o cuando el usuario que realiza la comunicación no ostente la condición de informante (véase apartado 4 del presente documento).
- 2) Admisión a trámite y archivo de la denuncia cuando la información proporcionada resulte insuficiente para proceder con una investigación, cuando la comunicación con el denunciante para solicitarle ampliación de información (necesaria para discernir sobre la viabilidad de la investigación) resulte imposible, cuando los hechos comunicados sean inverosímiles o cuando se trate sobre una comunicación anterior sin aportar información nueva o significativa.
- 3) Admisión a trámite de la denuncia e incoación de un expediente de investigación, designando, en su caso, al órgano instructor del mismo.

En esta fase de análisis de la comunicación, el Responsable del Sistema procederá a informar al denunciante de la inadmisión de la denuncia, del archivo del expediente o de la incoación de un procedimiento de investigación, respectivamente, en el plazo no superior a quince (15) días naturales desde la recepción de la denuncia o desde la finalización del plazo de solicitud de ampliación de información, en su caso, de manera individualizada (cuando se hubiese identificado) o a través del sistema de seguimiento de la denuncia (para el caso de comunicaciones anónimas).

6.5. Investigación

6.5.1. Planificación de la investigación

La fase de investigación se concibe como un proceso destinado a esclarecer los hechos comunicados, recopilando la información que resulte necesaria para su conveniente resolución.



El Responsable del Sistema Interno de Información convocará, en su caso, a una reunión de constitución del órgano de investigación, adjuntando copia de la presente Política y comunicando a los miembros designados que deberán guardar absoluta confidencialidad y secreto de cualquier información de la que pudieran tener conocimiento durante el transcurso de la investigación, debiendo manifestar cualquier incompatibilidad o circunstancia que pudiera afectar a la objetividad de sus decisiones.

En el desarrollo de la investigación, el Responsable del Sistema o el órgano de investigación, en su caso, podrán requerir el asesoramiento o consulta de otros departamentos de la organización, siempre que contribuya al mejor esclarecimiento de los hechos.

La planificación de la investigación, orientada siempre a la minimización del impacto corporativo y personal sobre el informante y los sujetos investigados, podrá contener los siguientes elementos:

- Determinar la normativa afectada y los riesgos que pudieran derivarse de los hechos comunicados (económicos, legales y/o reputacionales).
- Identificar toda la documentación cuya consulta pueda ser relevante para el esclarecimiento de los hechos (información laboral, correos electrónicos, cámaras de videovigilancia, registros de acceso, información contable, etc.).
- En su caso, proponer la adopción de medidas cautelares respecto de los sujetos involucrados en la instrucción, de conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral que resulte de aplicación.

6.5.2. Información a los sujetos investigados

El Responsable del Sistema Interno de Información informará a las personas denunciadas y aquellas otras que puedan resultar también implicadas con motivo en la investigación realizada, de los hechos que se le atribuyen y de la identificación del órgano de investigación, en el menor periodo de tiempo posible y en todo caso en el plazo de un (1) mes desde la fecha de admisión a trámite de la denuncia.

Si el Responsable del Sistema o el órgano de investigación, en su caso, considerase que una vez informado el denunciado puede eliminar cualesquiera indicios o pruebas que le pudieran comprometer, podrá, de forma motivada y excepcional, comunicar dichos datos en un plazo no superior a tres (3) meses desde la recepción de la comunicación. Este deber de información al denunciado no implicará revelar la identidad del denunciante o de terceras personas implicadas en los presuntos hechos.

Asimismo, se le informará también de los derechos que le asisten en lo referente al proceso de investigación y a la privacidad de sus datos personales:

- *Derechos de protección de datos personales:* el presunto infractor deberá ser informado de los derechos que le asisten en el tratamiento de sus datos personales, con la excepción de que no se podrá proceder a la cancelación de sus datos personales durante la tramitación del expediente de denuncia y tampoco podrá oponerse a que sus datos sean tratados en el Sistema Interno de Información al existir motivos legítimos imperiosos que justifican la necesidad del tratamiento.

- *Derecho a un proceso sin dilaciones indebidas:* la investigación de las comunicaciones recibidas a través del Sistema Interno de Información se llevará a cabo en condiciones de normalidad dentro del tiempo requerido para su correcta resolución, velando porque los intereses de las partes puedan recibir una pronta satisfacción.
- *Derecho a la presunción de inocencia y a no declararse culpable.*
- *Derecho a réplica:* el denunciado tiene derecho a ser escuchado y a aportar cuanta información estime oportuna para defender sus pretensiones.
- *Derecho a no ser sancionado por hechos no probados:* el denunciado tiene derecho a que en el informe motivado que pone fin al procedimiento solo se le imputen hechos probados que hayan quedado contrastados en la investigación llevada a cabo.

6.6. Desarrollo y documentación de la investigación

El Responsable del Sistema o el órgano de investigación, en su caso, velarán por la celeridad del proceso de investigación, desarrollando todas las diligencias a la mayor brevedad posible y siempre dentro del plazo máximo de tres (3) meses desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, a partir del vencimiento del plazo de siete (7) días después de efectuarse la comunicación, 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.

La investigación deberá incluir todas las diligencias que resulten oportunas para el correcto esclarecimiento de los hechos denunciados y de los sujetos responsables:

- i. Comparecencia del informante, en el caso de que figure identificado. Si el denunciante fuese anónimo, se mantendrá la comunicación de forma que se garantice su anonimato. Realizada la entrevista, se le podrá conceder tres (3) días hábiles para aportar pruebas o solicitar diligencias probatorias al Responsable del Sistema o el órgano de investigación, en su caso.
- ii. Declaración de los sujetos investigados. El Responsable del Sistema o el órgano de investigación, en su caso, podrá conceder a las personas denunciadas tres (3) días hábiles para aportar pruebas o solicitar diligencias probatorias.
- iii. Audiencia a los testigos o cualesquiera otras personas que el Responsable del Sistema o el órgano de investigación, en su caso, considere conveniente.
- iv. Consulta y análisis de documentación y demás evidencias recopiladas.
- v. Cualesquiera otras diligencias que se puedan estimar necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

En el expediente de tramitación de la denuncia deberán incluirse todos los documentos y evidencias que se hayan recopilado, así como las actas de las entrevistas o audiencias que se mantengan (las cuales reflejarán los hechos relevantes tratados, debiendo firmarse, en su caso, por el órgano de investigación y ratificarse por el resto de los comparecientes).

6.7. Informe de conclusiones

El Responsable del Sistema o el órgano de investigación, en su caso, elaborará un informe de conclusiones sobre los siguientes extremos:

1. *Naturaleza de los hechos*: se identificarán, en la medida de lo posible, la naturaleza de los hechos, fecha y lugar de su ocurrencia, personas involucradas y las disposiciones legales o de normativa interna afectadas.
2. *Relación de las diligencias y pruebas practicadas*: se describirán los hechos recabados en el procedimiento de investigación y su medio de obtención.
3. *Valoración de los hechos*: se detallarán las conclusiones con base en los hechos probados, proponiendo (i) el archivo del procedimiento por no estimarse constitutivos de irregularidad o comportamiento ilícito, no aparecer acreditado el responsable o suficientemente justificada la perpetración de la conducta irregular, o (ii) la continuación del procedimiento si de las diligencias practicadas se estima acreditada la comisión de una irregularidad o comportamiento ilícito.
4. *Plan de acción y/o propuesta de sanción*: en caso de que se concluya la continuación del procedimiento, se deberá incluir un último apartado en el que se identifiquen las medidas de reparación, corrección o mejora que quepa adoptar y, en su caso, las sanciones sobre el sujeto responsable.

Este informe de conclusiones deberá archivararse junto con el resto del expediente de investigación, manteniendo su carácter reservado y confidencial.

6.8. Resolución

6.8.1. Resolución

En el supuesto de designarse un órgano de investigación distinto del Responsable del Sistema, deberá éste resolver, si es necesario efectuar investigaciones adicionales o si esta se encuentra finalizada, reanudándose la investigación o resolviendo, respectivamente.

El informe emitido por el órgano de investigación podrá ser ampliado por el Responsable del Sistema con su valoración de los hechos, en el caso de no coincidir en todo o en parte con la realizada por el órgano de investigación, e incluirá, de ser el caso, aquellas otras acciones cuya adopción pudiesen mitigar futuros incumplimientos de idéntica o similar naturaleza.

El Responsable del Sistema comunicará la resolución de la investigación al órgano de dirección o de gobierno de GRUPO HOTEL TRES REYES, dándole traslado del informe de conclusiones, para que sea este último quien decida si adopta o no las medidas o acciones propuestas y si procede, lo remita con carácter inmediato al Ministerio Fiscal si se determina que los hechos son constitutivos de delito, o en su caso, a la Fiscalía Europea si los hechos afectan a los intereses financieros de la Unión Europea.

6.8.2. Sanciones y acciones adicionales

Las sanciones disciplinarias se impondrán de conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral aplicable (Convenio Colectivo o Estatuto de los Trabajadores), pudiéndose graduar en función de la gravedad de los hechos cometidos y el perjuicio causado, pudiendo tomarse también en consideración



la reincidencia del responsable infractor, las circunstancias de vulnerabilidad de las víctimas, etc. El responsable de Recursos Humanos de GRUPO HOTEL TRES REYES será el órgano ejecutor de estas sanciones.

En aquellos supuestos en los que de la valoración de los hechos se concluye un incumplimiento por parte de un proveedor, colaborador u otro tercero que mantenga con GRUPO HOTEL TRES REYES una relación profesional, se podrán activar las acciones de responsabilidad o de resolución del contrato de conformidad con lo convenido en cada caso.

El Responsable del Sistema llevará a cabo el seguimiento de las acciones y medidas adicionales, en caso de que se adopten, realizando un seguimiento sobre el grado de su implementación.

6.8.3. Comunicación de la resolución

Una vez adoptada la resolución por el órgano de dirección de GRUPO HOTEL TRES REYES, deberá darse traslado de la misma al informante y a la persona denunciada, a través de un resumen de las principales conclusiones sobre si se consideran o no probados los hechos comunicados.

Cuando de la denuncia no se derive la imposición de sanciones, por no considerarse probados los hechos o no ser constitutivos de infracción, la comunicación de la resolución le corresponderá al Responsable del Sistema, tanto al denunciante como a la persona denunciada. Cuando de la denuncia interpuesta se deriven sanciones disciplinarias, el traslado de la resolución a los responsables infractores y su ejecución será competencia del responsable de Recursos Humanos de GRUPO HOTEL TRES REYES.

El denunciante anónimo tendrá constancia de la finalización del procedimiento de investigación a través del canal interno online de denuncias, en la sección de consulta el estado de seguimiento de la comunicación.

6.9. Conservación de la documentación

Los datos personales declarados en la comunicación deberán conservarse en el Sistema Interno de Información durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la investigación de los hechos denunciados, que no podrá exceder de los tres (3) meses desde su recepción o de seis (6) meses en aquellos casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del Sistema Interno de Información. GRUPO HOTEL TRES REYES se someterá a los plazos que siguen, relativos al almacenamiento de los datos de carácter personal derivados de la recepción de una denuncia:

Momento de la denuncia		Plazo de conservación de datos de carácter personal
Inadmisión o archivo de la denuncia		Solamente podrá constar la información con datos personales de forma anonimizada, debiendo suprimirse en caso contrario.
Durante la investigación de la denuncia		La información con datos personales podrá ser almacenada durante el tiempo que dure la instrucción.
	Hechos no probados	Deberán eliminarse salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del Sistema Interno de Información.

Finalizada la investigación de la denuncia	Hechos probados	Deberán conservarse por el tiempo que dure el procedimiento que resulte de la resolución de la investigación (disciplinario y/o judicial) o por el tiempo en el que se pudiese derivar responsabilidad para la organización. Una vez finalizado, deberán eliminarse salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del Sistema Interno de Información.
---	------------------------	--

Los datos personales que se conserven con la finalidad de dejar evidencia del funcionamiento del Sistema Interno de Información constarán de forma bloqueada y en ningún caso podrán conservarse los datos en el libro-registro de las comunicaciones recibidas y del trámite que se les ha dado a las mismas por un período superior a diez (10) años, procediendo a su supresión transcurrido este plazo (borrando el expediente y toda la documentación relacionada con los hechos investigados, salvo que se conserven de manera anonimizada).

7. PROTECCIÓN AL INFORMANTE

GRUPO HOTEL TRES REYES reconoce y facilita, además de habilitar un Sistema Interno de Información para prevenir y detectar irregularidades o comportamientos ilícitos, el acceso a una serie de medidas de protección y de apoyo a los informantes.

La utilización del Sistema Interno de Información por parte de todos aquellos sujetos contemplados como posibles informantes (véase apartado 4 de la presente política) se rige por el principio fundamental de guardar la confidencialidad del denunciante que se ha identificado, si bien, conforme a la legislación vigente y con la finalidad de aumentar el carácter reservado del informante, se reconoce la posibilidad de informar de manera anónima cualquier comunicación.

A pesar de ello, el riesgo cero de identificación del denunciante anónimo durante la investigación no existe, por lo que resulta importante articular procedimientos de protección frente a posibles represalias como consecuencia de haber informado cualesquiera irregularidades o comportamientos ilícitos.

El reconocimiento de medidas de prohibición de represalias en la organización constituye el eje fundamental de GRUPO HOTEL TRES REYES para proteger y defender la integridad de los informantes que comuniquen irregularidades o comportamientos ilícitos en el marco de una relación laboral o profesional con la organización.

A continuación, se establecen las actuaciones prohibidas para evitar incurrir en actos constitutivos de represalias y las condiciones requeridas para que el denunciante pueda quedar amparado por las medidas de protección y apoyo reguladas en los artículos 37 y 38 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*.

7.1. Ámbito de protección

Los informantes, ya sean identificados o aquellos anónimos que con posterioridad hayan resultado identificables, necesitarán cumplir los siguientes requisitos para poder ser objeto de medidas de



protección tras efectuar comunicaciones a través del Sistema Interno de Información de GRUPO HOTEL TRES REYES:

- a) Que el informante disponga de razones fundadas que acreditan la veracidad de la comunicación.
- b) Que el informante comunique infracciones dentro del ámbito de aplicación 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*.
- c) Que el informante haya utilizado alguno de los canales de denuncias internos dispuestos por GRUPO HOTEL TRES REYES para comunicar la información o haya informado directamente ante las autoridades competentes.

No obstante, no tendrán derecho a recibir protección aquellos informantes que, a pesar de lo anterior, presenten comunicaciones que ya hayan sido inadmitidas previamente por el Sistema Interno de Información o por la Autoridad Independiente de Protección del Informante, estén relacionadas con conflictos interpersonales o únicamente afecten al informante y al acusado en su esfera privada, sean públicas, constituyan meros rumores sin fundamento o no estén contempladas en la presente Política.

7.2. Prohibición de represalias

GRUPO HOTEL TRES REYES se compromete a evitar cualquier tipo de acto que pueda ser constitutivo de represalia, abarcando con carácter general las actitudes amenazantes o que puedan considerarse como tentativas de represalias conforme a lo dispuesto en el artículo 36 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*.

En todo caso, se considerará represalia todo acto u omisión prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes.

8. VIGENCIA Y REVISIÓN

La presente Política para la gestión del Sistema Interno de Información y protección al informante entrará en vigor en su fecha de aprobación por el órgano de administración de GRUPO HOTEL TRES REYES, y permanecerá vigente mientras el citado órgano no apruebe su actualización, revisión o derogación, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.

Anualmente se revisará el cumplimiento y la eficacia de esta Política y se propondrá, al órgano de administración, en su caso, las modificaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua.