

**POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN
(CANAL DE DENUNCIAS)**

RESUMEN

1. ANTECEDENTES	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. VÍAS DE ACCESO	6
4. PRINCIPIOS GENERALES	7
5. RESPONSABLE DE LA GESTIÓN DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (CANAL DE DENUNCIAS)	7
6. PROTECCIÓN DEL INFORMANTE Y PERSONAS AFECTADAS	7
7. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	8
8. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO	9
9. CONCIENCIACIÓN Y SUPERVISIÓN	9
10. APROBACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA	9

CONTROL DE VERSIONES

Refª	Unidad emisora	Órgano de aprobación	Descripción	Fecha emisión
CN2023N04	Cumplimiento Normativo	Consejo de Administración	Aprobación inicial	18/12/2023

1. ANTECEDENTES

El objeto de la presente Política del Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias) es **establecer el marco general del sistema interno de recepción, gestión, investigación y respuesta frente a la comunicación de consultas y denuncias realizadas a través del Canal de Denuncias de Bank of Africa Europe** (en adelante, “BoAE” o “la Entidad”), cumpliendo a tal efecto con la exigencia de la Ley 2/2023 en su artículo 5.2.i), la Directiva Europea 1937/2019 y el Código Penal en su artículo 31 bis.5.4.

Esta Política pretende:

- **Proteger jurídicamente** a aquellos **informantes** que comunican irregularidades o sospechas fundadas de incumplimientos, y que como consecuencia de ello pudieran ser represaliados de muy diversas formas, como por ejemplo el despido, el cambio de puesto de trabajo, la pérdida de contrato en caso de ser un proveedor, etc.
- **Fomentar el uso del Canal de Denuncias y la cultura de información** a través de esta herramienta de comunicación.
- **Dar cumplimiento a las exigencias legales vigentes.**
- Facilitar a todos los interesados el que puedan disponer de un canal que permita informar de los incumplimientos que están dentro de su ámbito de aplicación, con un procedimiento que garantice la confidencialidad e integridad de todo el proceso.
- Lograr que el Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias) sea el cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones previstas en esta Política, siempre que se puedan tratar de manera efectiva y si el informante considera que no hay riesgo de represalia.

En consecuencia, esta Política se encuadra dentro del Sistema de Cumplimiento Penal de BoAE, dando cumplimiento a la exigencia de la Ley 2/2023 en su artículo 5.2.h).

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política **está dirigida a todos aquellos trabajadores, administradores, clientes, proveedores y colaboradores** de la Entidad que tengan o puedan tener **conocimiento de una irregularidad cometida** por cualquier trabajador, administrador, colaborador o, en general, a cualquier **persona sujeta a la autoridad y control de la Entidad, y que actúe o pueda actuar por cuenta y en beneficio de la misma** (en adelante, “Personal Sujeto”).

A través del Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias), se gestionarán:

- **Formulación y resolución de consultas:**
 - Empleados de BoAE.
 - Miembros del Consejo de Administración de BoAE.
- **Interposición y tramitación de denuncias:**
 - Empleados de BoAE (incluyéndose becarios y trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración).
 - Exempleados y candidatos de BoAE.
 - Miembros del Consejo de Administración de BoAE.
 - Accionistas de BoAE.

- Proveedores y colaboradores BoAE.
- Todos aquellos que de forma directa o indirecta intervengan en el procedimiento y puedan ser represaliados por ello (asesores del informante, representantes legales, familiares, etc.).
- Terceros (Personas Físicas o Jurídicas que no queden definidas bajo los grupos anteriores y que puedan tener sospechas de la comisión de una posible irregularidad que involucre a BoAE).

Todas las anteriores personas podrán ser referidas en adelante como “**Personal Sujeto**”.

El enfoque del Canal de Denuncias es multinormativo y multidisciplinar, por lo que podrán ser **objeto de consulta y/o denuncia** hechos que pueden suponer irregularidades o sospechas fundadas de incumplimiento de: (i) Infracciones del Derecho de la Unión Europea de conformidad con la Directiva (UE) 2019/1937, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, y a la Ley española 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; (ii) Infracción penal o administrativa grave o muy grave; y,iii) adicionalmente, los Sujetos puede plantear consultas o denuncias entre otras, sobre el respeto a las Políticas adoptadas por la Entidad:

- Código de Conducta y Ética Profesional del Grupo Bank of Africa
- Política General de Cumplimiento del Grupo Bank of Africa
- Política General de Prevención contra el Fraude
- Política General de Lucha contra la Corrupción
- Política General de Prevención, Detección y Gestión de Conflicto de Intereses

Así, el Personal Sujeto tiene la **obligación de informar sobre conductas irregulares relacionadas con las materias objeto del Canal de Denuncias** de las que tengan sospecha o conocimiento en el ejercicio de sus actividades profesionales.

BoAE adoptará las medidas oportunas para preservar la identidad y garantizar la **confidencialidad y/o anonimato** de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de BoAE, en caso de que se hubiera identificado.

Queda totalmente **prohibida la adopción de cualquier tipo de represalia**, penalización o menoscabo (incluido el despido y otras acciones disciplinarias) contra aquellas personas que comuniquen una consulta y/o denuncia de buena fe a través de los canales habilitados al efecto. Esta prohibición incluye las amenazas y las tentativas de represalia.

Se entenderá por represalia cualquier acto u omisión prohibido por la ley o que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a la persona que lo sufre en una desventaja particular en el contexto laboral o profesional solo por su condición de informante o por su colaboración en la gestión de una información.

A título enunciativo, pero no limitativo, podrán considerarse represalias:

-Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción laboral o no renovación (salvo que se haga dentro del ejercicio regular del poder de dirección conforme a la legislación laboral).

- Daños, incluidos los reputacionales, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Referencias negativas respecto al trabajo profesional.
- Inclusión en listas negras o difusión de información en un sector que dificulte el acceso o ascenso en el trabajo
- Denegación o anulación de permisos o formaciones.
- Discriminación o trato desfavorable o injusto.

3. VÍAS DE ACCESO

Las denuncias y/o consultas podrán ser presentadas a través de **las siguientes vías:**

- a) Portal web:

<https://www.corporate-line.com/bankofafrica-europe>

- b) Por correo electrónico: canal.denuncias@bankofafrica-europe.com

(Dicho correo electrónico no garantiza el anonimato, pero está habilitado para aquellas personas que no necesiten que se trate como anónima, o que deseen presentar una consulta)

- c) Por correo u otros medios de expedición:

BANK OF AFRICA EUROPE, S.A.U.
Dpto. Cumplimiento Normativo
Calle Serrano, 59
28006(Madrid)

- d) Por teléfono: 91 575 68 00, solicitando dirigirse a la Dirección de Cumplimiento Normativo, o, en el siguiente número de teléfono para aquellos casos en que se desee conservar el anonimato de la comunicación 911087727 / 930460116.

- e) De **forma directa ante un miembro del área de Cumplimiento Normativo** que documentará la misma. En cualquier caso, (i) previo consentimiento del informante, la comunicación, en el caso de hacerse verbalmente será grabada en un soporte seguro, duradero y accesible, o se realizará la transcripción completa y exacta de la conversación por la persona responsable de tratarla requiriéndose la correspondiente ratificación por el informante y, (ii) se le advertirá también al informante de la existencia de canales externos de información de los que podrán hacer uso si así lo deciden (Autoridad Independiente de Protección al Informante, AEPD -entre otras; puede consultarse la propia Ley 2/2023 para más referencias externas).

El procedimiento establecido al efecto desarrollará el tratamiento de los diferentes canales disponibles, así de los medios de garantía respecto del anonimato.

4. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales del Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias), y que rigen la presente Política, son los siguientes:

- Permitir, entre otros, la **comunicación** de las **infracciones señaladas en el artículo 2 de la Ley 2/23**.
- Estar **diseñado y gestionado de forma segura**, garantizando la **confidencialidad** del informante en su identidad y de los terceros mencionados en la comunicación, así como del resto de actuaciones y de la **protección de datos**, impidiendo el acceso a personas no autorizadas.
- Permitir la presentación de las **comunicaciones por escrito y verbalmente** ante el área de Cumplimiento Normativo.
- **Integrar los distintos canales internos** que pudieran existir en BoAE.
- Disponer de un **procedimiento propio** para tratar de forma efectiva dentro de BoAE todas las comunicaciones que se presenten, de forma que sea la primera en conocer las infracciones que se produzcan.
- Contar con un **responsable de la gestión del Sistema Interno de Información** (Canal de Denuncias) designado expresamente por el Consejo de Administración.
- Publicitada

5. RESPONSABLE DE LA GESTIÓN DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (CANAL DE DENUNCIAS)

El Consejo de Administración es el responsable tanto del nombramiento como del cese del Responsable de la gestión del Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias), que en la estructura organizativa actual recae en la Directora del área de Cumplimiento Normativo, con poderes autónomos de iniciativa y control, y dotado con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Dicho nombramiento se comunicará a la Autoridad Independiente de Información, en el plazo máximo de 10 días desde su nombramiento o cese. En caso de cese, la notificación deberá ser acompañada de las razones que han justificado la decisión.

El Responsable del SII deberá desarrollar sus funciones de modo independiente y autónomo respecto del resto de órganos de la Entidad, debiendo contar con los medios personales y materiales suficientes para el adecuado funcionamiento de sus funciones.

La presente Política queda complementada con el desarrollo del procedimiento de gestión de la información recibidas (Procedimiento de desarrollo del Derecho de Alerta Ética y Canal de Denuncias (ref....))

6. PROTECCIÓN DEL INFORMANTE Y PERSONAS AFECTADAS

Los informantes, bajo determinadas circunstancias, gozan de una especial protección normativa.

Así, los **informantes de denuncias** cuya materia se encuentre incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, y la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, gozarán de la **protección y garantías** dispensado por las mismas.

De tal forma, se garantiza la **protección al informante** en estos casos **prohibiendo expresamente las represalias**, entendiéndose por tal cualquier acto u omisión que estén 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, sólo por su condición de informante, o por haber realizado una revelación pública.

A título enunciativo se consideran represalias:

- Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción laboral, o no renovación; salvo que se haga dentro del ejercicio regular del poder de dirección conforme la legislación laboral.
- Daños, incluidos los reputacionales, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Referencias negativas respecto al trabajo laboral o profesional.
- Inclusión en listas negras o difusión de información en un sector que dificulten el acceso o ascenso en el trabajo.
- Denegación o anulación de permiso.
- Denegación de formación.
- Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

BoAE hace suyas las garantías de protección establecidas en el artículo 36 de la Ley 2/2023.

Las personas afectadas (denunciado, investigado, testigos, implicados) tendrán derecho a la **presunción de inocencia, el derecho de defensa, el principio de contradicción y el derecho de acceso al expediente en los términos previstos en la Ley 2/2023**, así como a la **misma protección que los informantes**, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

7. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

No se recopilarán datos que no sean necesarios y en caso de recogerse accidentalmente se eliminan sin dilación.

La licitud de los tratamientos de datos personales en relación con el Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias) se fundamenta en la Ley 2/2023 y en tener interés público.

Durante la tramitación del procedimiento del Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias) se informa a los interesados (informante y parte afectada) conforme a lo establecido en los artículos 13 y 14 del Reglamento Europeo de Protección de Datos.

El acceso a los datos contenidos en el Sistema Interno de Información está limitado dentro de sus competencias y funciones, exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de

BoAE, desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento normativo o a los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto, así como al Delegado de Protección de Datos.

No obstante, los datos personales podrán ser comunicados, en caso indispensable, a terceras partes interesadas como, miembros del equipo de cumplimiento normativo, Empleados de la organización, asesores externos o autoridades públicas con fines de investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, responsables de los servicios jurídicos para la determinación de responsabilidades, implantación de acciones correctivas y, en su caso, interposición de las acciones legales y disciplinarias exigibles ante los órganos competentes en cada caso.

Sin perjuicio de la notificación a la autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo, sólo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra los Empleados, se permitirá el acceso a los datos al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos.

El Sistema Interno de Información cuenta con las medidas técnicas organizativas adecuadas para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de las personas afectadas y de los terceros que intervengan.

8. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de lo establecido en esta Política podrá dar lugar a la aplicación de las **sanciones laborales** que puedan corresponder de acuerdo con **la normativa laboral y Convenio Colectivo aplicable**. Asimismo, podrán adoptarse las **medidas que se consideren oportunas** contra los **terceros vinculados a BoAE** (mero apercibimiento, descalificación como proveedor o rescisión de la relación contractual; sin perjuicio de otras acciones legales o administrativas que fueran de aplicación).

9. CONCIENCIACIÓN Y SUPERVISIÓN

Consideramos esencial la **difusión e implementación** de la presente Política entre nuestro empleados y terceros vinculados a BoAE. Para ello se deberá formar adecuadamente al Personal Sujeto y supervisarse periódicamente su correcto cumplimiento.

BoAE podrá requerir al Personal Sujeto y a los Terceros vinculados a BoAE, que firmen la lectura, conocimiento, entendimiento y aceptación de la presente Política, con la periodicidad que considere oportuna.

10. APROBACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta Política ha sido **aprobada por el Consejo de Administración**.

El área de **Cumplimiento Normativo** será la encargada de su implementación, seguimiento y actualización, procediendo a su revisión y mejora continua, especialmente cuando las circunstancias normativas, sociales, empresariales o de cualquier otra índole así lo requieran.