

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE DENUNCIAS Y PROTECCIÓN DEL INFORMANTE ARCESE ESPAÑA S.A.U.

Versión 2
junio 2026

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE DENUNCIAS Y PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE (WHISTLEBLOWING)

1. PREMISA

Arcese España S.A.U. (en adelante también denominada la "**Empresa** "), previa consulta con los representantes sindicales de las personas trabajadoras ha establecido un canal de comunicación interna para denunciar violaciones reales o sospechadas sin temor a sufrir represalias y con el máximo respeto a las protecciones brindadas al informante.

La Sociedad adopta un Modelo de Organización y Gestión de conformidad con el art. 31 bis del Código Penal, por lo que el canal de denuncia interno también está previsto dentro del Modelo.

Este procedimiento debe entenderse como un anexo al propio Modelo.

2. NORMATIVA

- ⇒ Directiva (UE) 2019/1937
- ⇒ Reglamento 2016/679 o RGPD
- ⇒ *ley n. 2/2023* (en adelante la "**Ley**"): implementa en España la Directiva Europea núm. 2019/1937 sobre denuncia de irregularidades;
- ⇒ *Ley Orgánica 1/2015* que regula la responsabilidad penal de las personas jurídicas;
- ⇒ El esquema de directrices emitido por las autoridades competentes.
- ⇒ Guía 1/2026 de la Autoridad Independiente de Protección del Informante sobre la notificación del Responsable del Sistema Interno de Información, versión febrero 2026

3. ÁMBITO Y ALCANCE DE APLICACIÓN

Este procedimiento tiene como objetivo:

- ✓ **Promover una cultura corporativa basada en la transparencia, la responsabilidad y la integridad;**
- ✓ **Establecer y dar a conocer el canal interno de denuncias;**
- ✓ **Definir las responsabilidades para el proceso de gestión de denuncias y el funcionamiento del Comité Interno de Denuncias (CIW);**
- ✓ **Describir las protecciones previstas para el informante y el sistema de protección de conformidad con la legislación;**
- ✓ **Describir el sistema sancionatorio previsto por la ley para la Sociedad y el informante.**

El procedimiento se aplica a la empresa Arcese España S.A.U.

4. DEFINICIONES

WHISTLEBLOWER o INFORMANTE: persona física que denuncia violaciones adquiridas dentro de su contexto laboral

VIOLACIONES: conductas, actos u omisiones que lesionan el interés público o la integridad de la administración pública o entidad privada

CONTEXTO LABORAL: el trabajo o actividades profesionales, presentes o pasadas, realizadas dentro de la Empresa, a través del cual, independientemente de la naturaleza de dichas actividades, una persona adquiere información sobre violaciones y en cuyo contexto podría correr el riesgo de sufrir represalias en caso de denuncias.

DENUNCIA: comunicación del informante sobre información sobre una o más violaciones.

DENUNCIAS INTERNAS: la comunicación, escrita u oral o mediante reunión presencial, de información sobre violaciones, presentada a través del canal de denuncia interna adoptado por la Compañía.

DENUNCIAS EXTERNAS: la comunicación, escrita u oral, de información sobre violaciones, presentada a través del canal de denuncia externo administrado por la AI, *Autoridad Independiente de Protección del Informante*.

DIVULGACIÓN PÚBLICA: Hacer públicas las violaciones a través de medios impresos o electrónicos con el fin de llegar a un gran número de personas (incluido el uso de redes sociales).

DENUNCIAR A LA AUTORIDAD JUDICIAL O CONTABILIDAD: posibilidad de contactar a la Autoridad Judicial o Contable competente, para denunciar conductas ilícitas de las que se tenga conocimiento en el ámbito laboral público o privado.

REPRESALIA: comportamiento, acto u omisión, aunque sólo sea un intento o una amenaza, realizado como resultado de la denuncia que cause o pueda causar, directa o indirectamente, un daño injusto al informante o a la persona que presentó la denuncia.

COMITÉ DE DENUNCIAS: oficina interna de la Sociedad matriz, Arcese Trasporti S.p.a., compuesta por varias personalidades de la organización empresarial, responsables de recibir y gestionar la denuncia, incluidas las actividades de investigación (en adelante también denominado el " **Comité**").

RESPONSABLE DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN INTERNO: órgano delegado por Órgano de Administración de la Empresa que gestiona diligentemente las denuncias recibidas, en constante coordinación con el Comité de Denuncias. El RSII de ARCESE ESPAÑA, S.A.U. coincide con el Organismo de Vigilancia de la Sociedad.

FACILITADOR: persona física que asiste al informante en el proceso de denuncia, operando dentro del mismo contexto laboral y cuya asistencia debe mantenerse confidencial

5. CARACTERÍSTICAS DE LA DENUNCIA

5.1 QUIÉN PUEDE DENUNCIAR: EL REPORTERO O "WHISTLEBLOWER"

Arcese España, en cumplimiento de la legislación, identifica a los potenciales informantes:

PARTES INTERESADAS INTERNAS:	PARTES INTERESADAS EXTERNAS:
• Todos los empleados, independientemente de su situación contractual y función que desempeñen; • accionistas y personas con funciones de administración, dirección, control, supervisión o representación, incluso de hecho.	• Trabajadores por cuenta propia y colaboradores que proporcionen bienes o servicios o realicen obras a favor de la Empresa; • Cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores (distribuidores, proveedores, socios comerciales, etc.); • Voluntarios y pasantes, remunerados y no remunerados, que prestan sus servicios en el contexto laboral de la Empresa; • Autónomos y consultores que presten sus servicios a la Empresa;

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE DENUNCIAS Y PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE (WHISTLEBLOWING)

OTRAS PERSONAS A QUIENES SE EXTIENDEN LAS PROTECCIONES DE INFORMACIÓN	
• Facilitadores; • personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante; • personas jurídicas, para quienes el informante trabaja o con quienes mantiene cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en el que tiene una participación significativa (la razón en este caso es proteger, por ejemplo, a estas entidades contra represalias comerciales)	

La denuncia también puede ser realizada por una persona que se encuentre en la fase de selección o precontractual, en el período de prueba y después de la terminación de la relación.

Las medidas de protección de los informantes también se aplican, en su caso, específicamente a los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.

Este procedimiento hace referencia a los casos en que el informante da a conocer su identidad y en los casos en que ésta ha sido conocida de conformidad con las disposiciones legales vigentes. El motivo es asegurar a estos sujetos las protecciones previstas por la ley, garantizando la confidencialidad de los datos personales proporcionados.

5.2 INFORMES ANÓNIMOS

Las comunicaciones anónimas serán admitidas y tramitadas de acuerdo con los mismos criterios de verosimilitud y ámbito material aplicables a las comunicaciones identificadas. No será necesario aportar pruebas concluyentes, sin perjuicio de que el informante pueda acompañar documentos o elementos que faciliten la investigación.

Las protecciones se aplican al informante anónimo, identificado posteriormente, que informó al IIA que había sufrido represalias.

La empresa ha adoptado un canal de comunicación web que permite la realización de comunicaciones anónimas.

5.3 OBJETO DE LA DENUNCIA ¿QUÉ PUEDES DECLARAR?

¿Qué tipos de infracciones se pueden denunciar?

- Actos u omisiones que puedan constituir infracción penal o infracción administrativa grave o muy grave. En todo caso, *estarán incluidas todas las infracciones penales o administrativas, graves o muy graves, que impliquen perjuicio económico al erario y a la seguridad social y que entren en el ámbito de aplicación de la Ley n. 2/2023.*
- Violaciones de las normas de la legislación laboral en materia de salud y seguridad;
- Infracciones en el ámbito de la Directiva Europea 1937/2019;

A modo de ejemplo, en materias relativas a los siguientes ámbitos:

- ⇒ **la contratación pública;**
- ⇒ **servicios, productos y mercados financieros y prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo; o seguridad y cumplimiento del producto;**
- ⇒ **seguridad del transporte;**
- ⇒ **protección del medio ambiente;**
- ⇒ **Seguridad en el trabajo;**
- ⇒ **protección radiológica y seguridad nuclear;**
- ⇒ **seguridad alimentaria, piensos, sanidad animal, etc.;**
- ⇒ **salud pública;**
- ⇒ **protección al Consumidor;**
- ⇒ **protección de la privacidad y de los datos personales;**
- ⇒ **Normas de competencia;**
- ⇒ **Violaciones de competencia y ayudas estatales;**
- ⇒ **Infracciones relativas al mercado interior en relación con infracciones fiscales o prácticas encaminadas a la obtención de una ventaja fiscal.**

La protección prevista en esta ley no prejuzga la establecida en su normativa específica ni la aplicación de las normas relativas al proceso penal.

Este procedimiento y la protección que brinda la Ley se aplica a los informantes si denuncian o revelan información sobre violaciones adquiridas en el contexto de una relación de trabajo ya extinguida.

Para proteger la dignidad y la salud de los trabajadores, así como la integridad moral y los valores de la Empresa y del Grupo, se da la posibilidad de denunciar casos de acoso, abuso sufrido en el lugar de trabajo y/o discriminación en relación a sexo, etnicidad, fe religiosa y orientación sexual.

Siempre es posible que el informante, antes de apelar al Responsable del Sistema, informe a su superior directo quien, habiendo comprendido el objeto de la denuncia, estará obligado si se cumplen las condiciones, a enviarlo al Responsable del Sistema Interno de Información.

Las disposiciones de este procedimiento no son aplicables a controversias, reclamaciones o solicitudes vinculadas a un interés personal del informante o de quien ha presentado una denuncia ante la autoridad judicial o contable que se refieran exclusivamente a sus relaciones laborales individuales o a sus propias relaciones laborales con figuras jerárquicamente superiores.

Además, este documento no es aplicable a:

1. La información que afecta a la información clasificada. También afectará las obligaciones que resultan de la protección del secreto profesional de los profesionales médicos y de la abogacía, el deber de confidencialidad de las Fuerzas y Guardias de Seguridad en el contexto de sus actuaciones, así como el secreto de las decisiones judiciales.
2. Las informaciones relativas a infracciones en la tramitación de procedimientos de contratación que contengan información clasificada o que hayan sido declarados secretos o reservados, o aquellos cuya ejecución deba ir acompañada de medidas de seguridad especiales conforme a la legislación vigente, o en los que lo exija la protección de intereses esenciales para la seguridad del Estado.
3. En el supuesto de información o revelación pública de alguna de las infracciones a las que se refiere la parte II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, resultará de aplicación la normativa específica sobre comunicación de infracciones en dichas materias.

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE DENUNCIAS Y PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE (WHISTLEBLOWING)

5.4 CÓMO SE DEBE REALIZAR UNA DENUNCIA.

Las denuncias deberán incluir preferentemente los siguientes elementos:

- ⇒ **Una descripción completa de los hechos que se denuncian;**
- ⇒ **Si se conocen, las circunstancias de tiempo y lugar en que se cometieron las violaciones o sobre las cuales existe presunción;**
- ⇒ **Los datos o elementos personales (calificación, cargo, actividad realizada) de la persona denunciada para permitir su identificación;**
- ⇒ **Indicaciones de testigos o personas que puedan informar sobre los hechos denunciados;**
- ⇒ **Cualquier anexo o documento que pueda acreditar la veracidad de los hechos denunciados;**
- ⇒ **Cualquier otra información que pueda aportar información útil sobre la existencia de los hechos.**

Son objeto de informes y por tanto elegibles:

- ⇒ **Comunicaciones de represalias que el informante crea haber sufrido tras una denuncia.**

Sin embargo, quedan excluidos y por tanto **INADMISIBLES**:

- ⇒ **Denuncias vinculadas a un interés personal del informante, que se refieran exclusivamente a sus relaciones laborales individuales con compañeros o figuras jerárquicamente superiores;**
- ⇒ **Denuncias basadas en meras sospechas o rumores;**
- ⇒ **Denuncias de violaciones relacionadas con la seguridad nacional.**

6. MODO Y CANALES DE DENUNCIA

6.1 CANALES DE DENUNCIA

Es importante señalar que la Ley potencialmente prevé más de un método de presentación de denuncias:

Canal interno	Canal externo A.I.I.	Divulgación pública	Denuncias a las autoridades
Canales establecidos por la Sociedad y gestionados por el RSII.	Cualquier persona física podrá informar a la Autoridad Independiente para la Protección del Denunciante, AAI, o a las autoridades u organismos regionales correspondientes, de la comisión de cualquier acto u omisión comprendidos en el ámbito de esta ley, directamente o mediante comunicación previa a través del correspondiente canal interno.	El informante podrá recurrir a la divulgación pública a través de la prensa, medios de comunicación o redes sociales cuando: • ya haya realizado un informe interno y/o externo sin que se hayan adoptado las medidas oportunas al respecto en el plazo establecido; • tiene motivos razonables para creer que la infracción puede constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público; • hay pocas probabilidades de que la denuncia realizada a través de un canal externo se gestione de manera ineficaz	Por último, el Decreto también reconoce el derecho del Comité o de la AAI a enviar la información recibida al Ministerio Público cuando los hechos puedan constituir un delito.

6.1 EL CANAL INTERNO DE DENUNCIA: LA PLATAFORMA WEB SESTANTE

Arcese Trasporti S.p.a., como sociedad matriz, ha establecido un canal de denuncia interno específico que el informante puede utilizar.

La plataforma utiliza la solución web Sestante, que ofrece un portal personalizado para cada empresa del Grupo, garantizando el cumplimiento de todos los requisitos legales necesarios, incluidos los previstos para la organización y gestión del tratamiento de datos personales y las obligaciones que exige la privacidad legislación (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; Reglamento UE 2016/679 sobre protección de datos personales).

La plataforma permite a todos los interesados internos y externos enviar denuncias a las partes internas autorizadas para gestionar la denuncia (Responsable del Sistema Interno de Información), con el fin de garantizar una comunicación efectiva y confidencial.

El acceso a la plataforma se realiza desde la web institucional para todos Empresas del grupo: <https://arcese.wb.teseoerm.com>

Antes de realizar la denuncia, se solicita a la persona que realiza la denuncia que lea una política de privacidad relativa al tratamiento de sus datos personales.

El informante tiene la posibilidad de elegir si realiza la denuncia facilitando sus datos personales o de forma totalmente anónima, insertando únicamente el asunto de la denuncia y el tema de referencia.

Al finalizar el ingreso de la denuncia, la plataforma asigna un **código de identificación único (código de ticket)** que la persona informante deberá conservar y transcribir ya que le permitirá verificar el avance de su denuncia.

Al realizar la denuncia, el informante recibe una notificación de recepción o notificación visible directamente en la plataforma.

La plataforma permite al informante realizar un informe escrito o transmitir un mensaje de voz (grabación).

Para más detalles operativos relacionados con el uso de la plataforma, consultar el documento "**Instrucciones para la gestión de denuncias y protección del informante**".

Siempre es posible que el informante solicite ser escuchado personalmente. La sugerencia en este caso es acceder de todas formas a la plataforma y enviar esta solicitud en los campos descriptivos para poder rastrear la solicitud y mantener su confidencialidad.

7. MÉTODOS DE GESTIÓN DE DENUNCIAS

7.1 QUIÉN RECIBE LA DENUNCIA - RESPONSABLE DEL CANAL INTERNO DE DENUNCIAS

Arcese España S.A.U. ha designado un Responsable del Sistema Interno de Información (en adelante, RSII) de la

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE DENUNCIAS Y PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE (WHISTLEBLOWING)

organización como el órgano colegiado encargado de la gestión diligente del Sistema habilitado por la sociedad. El RSII coincide con el Órgano de Vigilancia ex art. 31 bis bis CP de la organización. Se trata de un órgano independiente y autónomo, compuesto por la persona responsable de Recursos Humanos y dos miembros externos, abogados. Dicha configuración permite garantizar la autonomía e independencia, tal y como se indica en la Guía 1/2026 publicada por la AIPI.

El Responsable del Sistema fue constituido formalmente por acuerdo del Consejo de Administración de Arcese España S.A.U. y tiene la función de analizar todas las denuncias recibidas por la misma, así como llevar a cabo la coordinación con el Comité de Denuncias establecido por la Sociedad Superior Arcese Trasporti S.p.A. Todo ello de acuerdo con los contratos Inter compañías vigentes dentro del Grupo.

Las funciones asignadas al Responsable del Sistema de Información Interno son, por tanto, gestionar de forma diligente las denuncias recibidas y el canal de denuncias de manera independiente, autónoma y garantizando la ausencia de conflictos de intereses dentro de los límites y según las instrucciones definidas por este procedimiento y por la Ley 02/2023.

En caso de conflictos de interés de un miembro del ODV en relación con el caso recibido, la persona afectada por el conflicto deberá comunicar dicha situación y abstenerse de actuar. En caso de que todos los miembros del órgano estén afectados, se elevará la cuestión al órgano de administración para que identifique un sustituto que pueda llevar a cabo el expediente.

7.1.1 Actividades del Gestor del Canal de Denuncias Internas

El Responsable del Sistema, de manera preliminar, realiza una valoración sobre la existencia de los requisitos esenciales de la denuncia con el fin de evaluar su admisibilidad (investigación preliminar). En particular, el Gestor verifica:

- si entra o no dentro del ámbito subjetivo y objetivo de la ley (quiénes informaron y de qué informaron);
- la presencia de elementos fácticos adecuados para justificar cualquier investigación o investigación adicional;
- que el informe sea preciso y detallado y, por tanto, no genérico ni difamatorio;
- que cualquier documentación adjunta al informe sea adecuada y coherente.

Después de haber cualificado la denuncia como admisible, el Responsable realiza la investigación necesaria para dar seguimiento a la denuncia, incluso mediante audiencias y adquisición de documentos, respetando siempre los principios de imparcialidad y confidencialidad.

En caso de violaciones del Código Ético y del Modelo de Organización y Gestión, interviene siempre el Órgano de Vigilancia, sujeto a confidencialidad. Otros sujetos podrán estar involucrados previa información y firma del acuerdo de confidencialidad.

Una vez finalizada la investigación y, en cualquier caso, dentro de los 3 meses siguientes a la fecha del acuse de recibo (notificación), el Responsable del Sistema se compromete a proporcionar información al informante, salvo que los plazos se amplíen a 6 meses si está adecuadamente motivado.

El Responsable mantendrá una coordinación y discusión constante con el Comité de Denuncias establecido en la Sociedad Matriz Arcese Trasporti S.p.a.

En caso de que los hechos comunicados a través de la denuncia contengan elementos constitutivos de delito, la

Sociedad informará oportunamente a la Fiscalía española o europea, en función de sus respectivas competencias.

7.1.2 Tiempos de almacenamiento y retención

Toda la documentación relativa a las denuncias recibidas se archiva dentro de la plataforma (archivo informático) y se almacena cumpliendo la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

La documentación relativa a la denuncia se conservará durante el plazo que establezca la Ley. Los datos personales que sean manifiestamente inútiles para el procesamiento de una denuncia específica no se recopilan o, si se recopilan accidentalmente, se eliminarán inmediatamente.

7.1.3 Informes

El Responsable prepara periódicamente el Informe que contiene la indicación de las Denuncias recibidas en el período de referencia.

El Informe muestra el "estado" de cada Denuncia (recibido, abierto, en curso/cerrado, etc.) y las acciones tomadas (acciones correctivas y medidas disciplinarias) en cumplimiento de las normas sobre confidencialidad del informante.

El Informe de Denuncias se envía a:

- Comitato Whistleblowing de Arcese Trasporti S.p.A.;
- Al Consejo de Administración de Arcese España S.A.U.

7.2 PROTECCIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL INFORMANTE Y DENUNCIADOS, Y DE LAS PERSONAS IMPLICADAS

7.2.1 Protección de la confidencialidad

La identidad del informante y de la persona denunciada y de los demás sujetos involucrados (por ejemplo, el facilitador) están protegidas en todos los contextos posteriores a la denuncia.

La violación de la obligación de confidencialidad es fuente de responsabilidad disciplinaria, sin perjuicio de cualquier otra forma de responsabilidad prevista por la ley.

Excepciones a la protección de la confidencialidad:

Consentimiento expreso del denunciante para revelar su identidad a sujetos distintos a los previamente autorizados.

La identidad del informante podrá ser comunicada a la autoridad judicial, al ministerio fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.

En el **proceso disciplinario iniciado** contra el presunto autor de la conducta denunciada, la identidad de quien denuncia podrá ser revelada al denunciado para permitir su investigación defensa sólo con el consentimiento expreso

En la gestión de la denuncia, los datos personales del informante y de otros sujetos posiblemente implicados serán tratados con total respeto a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de protección de datos personales, incluido el Reg . UE 679/2016 ("GDPR") y Ley Orgánica 3/2018.

Para ello, la Sociedad ha realizado una evaluación de impacto en materia de protección de datos (DPIA).

Se reconoce al sujeto denunciado el derecho a la defensa, el derecho al honor, la presunción de inocencia, y el derecho a la aplicación de medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de los hechos constatados.

7.2.2. Protección de represalias

Arcese España S.A.U., en cumplimiento de sus obligaciones legales, ha adoptado una rigurosa política anti-represalias. No se tolerarán represalias, incluidas, entre otras, las siguientes situaciones:

PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE DENUNCIAS Y PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE (WHISTLEBLOWING)

- ⇒ *Despido, suspensión o medidas equivalentes;*
- ⇒ *Degradación de rango o falta de ascenso;*
- ⇒ *Cambio de funciones, cambio de lugar de trabajo, reducción de salario, modificación de jornada;*
- ⇒ *La suspensión de la formación o cualquier restricción de acceso a la misma;*
- ⇒ *Notas de demérito o referencias negativas;*
- ⇒ *La adopción de medidas disciplinarias u otras sanciones, incluidas las pecuniarias;*
- ⇒ *Coerción, intimidación, acoso u ostracismo;*
- ⇒ *Discriminación o cualquier otro trato desfavorable;*
- ⇒ *No convertir un contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo indefinido, cuando el trabajador tenía una expectativa legítima de dicha conversión;*
- ⇒ *No renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo de duración determinada;*
- ⇒ *Daño, incluida la reputación de la persona, particularmente en las redes sociales, o daño económico o financiero, incluida la pérdida de oportunidades económicas y pérdida de ingresos;*
- ⇒ *Inclusión inadecuada sobre la base de un acuerdo sectorial o industrial formal o informal, que puede tener como resultado que la persona no pueda encontrar empleo en el sector en el futuro;*
- ⇒ *La terminación anticipada o cancelación del contrato de suministro de bienes o servicios;*
- ⇒ *La cancelación de una licencia o permiso;*
- ⇒ *La solicitud de someterse a pruebas psiquiátricas o médicas.*

Arcese España S.A.U. considera fundamental el bienestar psicofísico de sus empleados y colaboradores, y se compromete a proteger a cualquier persona que realice una denuncia de buena fe.

7.2.3 Condiciones para disfrutar de las protecciones

- ⇒ *Los reporteros deben creer razonablemente que la información sobre las violaciones reportadas es veraz (no suposiciones, rumores o noticias de dominio público);*
- ⇒ *La buena fe del informante está protegida incluso en caso de informe inexacto debido a errores reales (mal conocimiento de las normas jurídicas);*
- ⇒ *El informante deberá indicar claramente en el asunto de la denuncia que se trata de una denuncia;*
- ⇒ *Debe existir una estrecha conexión o relación entre la denuncia y el acto desfavorable sufrido directa o indirectamente por el informante, para que constituya represalia.*

Sin perjuicio de las limitaciones específicas previstas, no se garantiza la protección del informante en los siguientes casos

- ⇒ *La responsabilidad penal del informante por los delitos de calumnia y difamación se determinaba con pena de primer grado, o su responsabilidad civil por los mismos delitos en los casos de dolo o negligencia grave.*

En caso de determinación de responsabilidad, también se impone una sanción disciplinaria a la persona informante.

8. SANCIONES DISCIPLINARIO

El Modelo de Organización y Control, de conformidad con *el art. 31 bis del Código Penal*, adoptado por Arcese España S.A.U. prevé un sistema disciplinario que sancione a quienes realicen la conducta objeto de la denuncia,

contra quienes violen las medidas de protección del informante, así como contra quienes hayan sido condenados tras denuncia ante la Autoridad Judicial, aunque sólo sea con pena de primer grado, por los delitos de calumnia o difamación o haya sido declarado responsable en juicio civil por los mismos delitos con dolo o negligencia grave. Si surgiera alguna de las actividades de investigación realizadas según este procedimiento, será responsabilidad del personal de Arcese. España S.A.U. y Empresas del Grupo o Terceros (consultores, colaboradores, socios comerciales, etc.), violaciones o infracciones, la empresa actuará con prontitud para aplicar el Sistema Disciplinario.

La Sociedad podrá, por tanto, iniciar procedimientos disciplinarios contra las personas involucradas en la denuncia de conformidad con la CCNL aplicada y la normativa social en la materia.

Estas sanciones también tienen como objetivo garantizar el cumplimiento de las medidas de protección de los informantes y promover un entorno seguro para quienes decidan denunciar violaciones o conductas ilícitas.

9. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Arcese España S.A.U. se compromete a facilitar a todos los interesados información específica y actividades periódicas de formación.

Este procedimiento está publicado en:

- el sitio web de Arcese;
- el sistema archivar / portal interno / intranet/tablon de anuncios, etc.

Arcese España S.A.U. también vela por la formación de todos los empleados del Grupo, a través de las herramientas "e-learning" con las que cuenta el Grupo (corporate learning).