

**POLÍTICA Y PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA DE SISTEMAS INTERNO DE  
INFORMACIÓN (CANAL DE DENUNCIAS) Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE  
INFORMEN SOBRE INFRACCIONES NORMATIVAS**

Norma Corporativa aprobada por FUNDACIÓN ALONSO PICAZO

## **ÍNDICE**

1. Introducción y Objeto
2. Ámbito de Aplicación y disposiciones generales
3. Protección de datos Personales
4. Operativa del Canal de Denuncias
  - 4.1 Acceso y Funcionamiento del Canal
  - 4.2 Registro y Clasificación de las Denuncias
  - 4.3 Análisis Preliminar de los hechos denunciados
  - 4.4 Comprobación de los hechos denunciados
  - 4.5 Resolución de la denuncia
  - 4.6 Conservación de la Información
  - 4.7. Denuncias procedentes de personal ajeno a la empresa
5. Protección al Denunciante
6. Publicidad
7. Entrada en Vigor

Anexo. Categorías de comunicaciones a través del Canal de Denuncias

## **1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO**

Las personas que trabajan en FUNDACIÓN ALONSO PICAZO asumen el compromiso ético de comportarse con integridad y cumplir las leyes y normas internas en sus actividades cotidianas. Además, tienen el deber de cooperar para evitar que alguien actúe de forma incorrecta o no íntegra. Por ello, es un deber de todos los empleados y directivos de la empresa comunicar cualquier presunta irregularidad o acto contrario a la legalidad o a las normas internas de los que tengan conocimiento. Sólo así será posible que cualquier sospecha o duda de irregularidad sea comprobada y, en su caso, se puedan adoptar las medidas adecuadas para reparar sus consecuencias y evitar que esa irregularidad se repita en el futuro; mejorando de esta manera el entorno profesional, social, ético y de compromiso con el cumplimiento de leyes y normas de la empresa FUNDACIÓN ALONSO PICAZO.

En cumplimiento 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 que obliga a establecer un canal específico para la recepción y tratamiento de denuncias, el Órgano de Administración de FUNDACIÓN ALONSO PICAZO aprobó la implantación de un Canal de Denuncias y su puesta a disposición de los empleados y demás grupos de interés, a través del cual se puede informar sobre posibles prácticas irregulares de forma que sean conocidas por la propia organización para corregirlas o reparar lo antes posible los daños.

Por la presente política, la Compañía pretende establecer la normativa de gestión del Canal de Denuncias a través del cual los empleados, directivos, consejeros y restantes grupos de interés de la empresa pueden comunicar cualquier información de la que se tenga conocimiento, por cualquier medio -formal o no- sobre la existencia de una posible irregularidad, acto contrario a la legalidad o a las normas internas; incluidas también las eventuales irregularidades relativas a temas contables y cuestiones relativas a auditoría.

Los empleados también pueden informar de cualquier conducta potencialmente irregular a su directivo superior jerárquico, quien informará al responsable del área correspondiente de la sociedad; o, acudir directamente al Canal de Denuncias de forma confidencial y anónima.

Las medidas de protección del denunciante previstas en esta Política se activarán por la empresa una vez que se traslade la comunicación al Canal de Denuncias o a los responsables correspondientes. El denunciante recibirá el justificante de registro en el Canal previsto en el apartado 4.2 de esta Política.

En la gestión del Canal de Denuncias rigen los principios de confidencialidad de los datos aportados 1 y de las declaraciones realizadas, respeto y fundamento; de modo que cualquier decisión que se adopte a partir de su recepción, se hará de forma razonada, proporcionada y considerando las circunstancias de los hechos denunciados, con pleno respeto siempre de los derechos y de las debidas garantías para el denunciante y para las personas afectadas, si las hubiera.

El Canal garantiza la confidencialidad de la identidad de los denunciantes y personas afectadas, así como de las comunicaciones. Igualmente, se garantiza la presunción de inocencia a todas las personas afectadas. Toda persona que denuncie gozará de la debida protección y cualquier acción respecto a ella que pueda entenderse como amenaza, discriminación o represalia será sancionada.

La comunicación a través del Canal de Denuncias, pudiéndose realizar de forma anónima. Es recomendable hacer una descripción completa del hecho denunciado, identificar a las personas presuntamente afectadas o implicadas en el mismo -en el caso de que las hubiera- y aportar datos concretos, fechas, empresas o terceros relacionados con el hecho o actuación descrita; todo ello con objeto de favorecer, en su caso, la posterior comprobación de los hechos objeto de la comunicación.

Las denuncias presentadas de mala fe, a sabiendas de su falsedad, podrán ser objeto de acciones disciplinarias.

En todo lo no dispuesto expresamente en el presente documento será de aplicación la Ley 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. AMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES**

La presente Política es de aplicación a FUNDACIÓN ALONSO PICAZO y a todas las sociedades que en el futuro pudieran integrar un Grupo de empresas. A los efectos de la presente norma, se entiende por “Grupo” aquellas sociedades en cuyo capital social

FUNDACIÓN ALONSO PICAZO disponga, de forma directa o indirecta, de la mayoría de las acciones, participaciones o derechos de voto, o en cuyo órgano de gobierno o administración haya designado o tenga la facultad de designar a la mayoría de sus miembros, de tal manera que controle la sociedad de forma efectiva.

El Órgano de Administración es el responsable de la implantación del Sistema interno de información, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, y tendrá la condición de responsable del tratamiento de los datos personales de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos personales.

El Sistema Interno de información (Canal de Denuncias), en cualquiera de sus fórmulas de gestión:

- Permite a todas las personas referidas en el artículo 3 de la Ley la Ley 2/2023, de 20 de febrero, comunicar información sobre las infracciones previstas en el artículo 2 de dicha Ley.
- Está diseñado, establecido y gestionado de una forma segura, de modo que se garantiza la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, así como la protección de datos, impidiendo el acceso de personal no autorizado.
- Permite la presentación de comunicaciones por escrito o verbalmente, o de ambos modos.
- Garantizar que las comunicaciones presentadas puedan tratarse de manera efectiva dentro de la empresa con el objetivo de que el primero en conocer la posible irregularidad sea la propia organización.
- Cuenta con un Responsable del Sistema en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
- La presente política o estrategia enuncia los principios generales del Sistema Interno de Información y defensa del informante y está debidamente publicitada en el seno de la empresa.
- Cuenta con un procedimiento de gestión de las informaciones recibidas.

- Establece las garantías para la protección de los informantes en el ámbito de la propia empresa, respetando siempre lo dispuesto en el art. 9 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

El Responsable del Canal se encargará del registro y la admisión a trámite de las comunicaciones recibidas en el Canal que se refieran a la propia sociedad. Reconocidas las denuncias como tales, el Responsable procederá a la comprobación y revisión de los hechos denunciados. Concluida dicha comprobación, se dará traslado del expediente a las áreas afectadas a los efectos oportunos.

La empresa garantiza el respeto de los derechos fundamentales y las garantías de defensa en el ámbito de las investigaciones internas corporativas que pudieran realizarse.

El Responsable garantiza en todo momento el acceso más amplio al contenido del Canal de Denuncias al área de Cumplimiento, el cual recibirá cuantos informes se emitan derivados de revisiones de hechos denunciados. Las áreas afectadas por los hechos denunciados participarán en el diseño y harán seguimiento de los planes de acción.

A los efectos de la mitigación de las consecuencias asociadas a una posible infracción, si los hechos denunciados tuvieran impacto en aspectos de cumplimiento, el área de Cumplimiento –en el ejercicio de su función de remediación- podrá solicitar estar involucrada en el diseño y seguimiento de los planes de acción respectivos. Asimismo, será informada del desarrollo de los trabajos de análisis de dichos hechos denunciados.

### **3. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

En la gestión del Canal de Denuncias, se dará cumplimiento a la normativa legal sobre protección de datos de carácter personal aplicable a la empresa. En particular, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- La empresa deberá implantar las medidas de seguridad de los datos personales que resulten de aplicación según el nivel de riesgo que se establezca para el Canal de Denuncias o, en su caso, las medidas que resulten obligatorias en virtud de la normativa legal aplicable y la normativa interna relativa a este aspecto en la empresa. El nivel de seguridad deberá ser, como mínimo, el equivalente al previsto en el sistema de cumplimiento de protección de datos para los datos

sensibles o de categoría especial, de acuerdo con la normativa de protección de datos aplicable.

- Considerando que MENTORA es la entidad gestora de la plataforma sobre la que funciona el Canal de denuncias, se deberá formalizar un acuerdo que establezca los derechos y obligaciones de las partes (MENTORA y la empresa), en especial las relacionadas con la protección de datos.
- Se garantiza un adecuado cumplimiento del tratamiento de datos de carácter personal, y en particular respecto a los derechos de los titulares de dichos datos a ser informados sobre el tratamiento de los mismos. Todo ello, de acuerdo con la legislación aplicable en España.

#### **4. OPERATIVA DEL CANAL DE DENUNCIAS**

La gestión del Sistema interno de información se llevará a cabo acudiendo a un tercero externo, en los términos previstos en esta ley. Se considera gestión del Sistema la recepción de informaciones.

El Gestor del sistema ofrece garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones.

##### **4.1. Acceso y funcionamiento del Canal**

El Canal de denuncias será accesible a través de:

- La página web de <https://residenciaamordedios.org/>.
- El número de teléfono 956 41 02 54.
- La dirección de correo electrónico: [denunciasacoso@residenciaamordedios.org](mailto:denunciasacoso@residenciaamordedios.org)
- Por carta dirigida a la Dirección de la empresa en las empresas o países que procedan.

El denunciante que desee mantenerse en el anonimato podrá hacerlo con las garantías suficientes establecidas en esta Política.

Cualquier acción encaminada a impedir que un empleado realice una comunicación a través del Canal de Denuncias será sancionada de acuerdo con el régimen laboral y disciplinario aplicable.

El conjunto de actividades de la sociedad para el registro, admisión a trámite, comprobación y resolución de las comunicaciones recibidas en el Canal de Denuncias se

desarrollarán cumpliendo los plazos previstos en la normativa vigente, atendiendo a las características de los hechos denunciados y las demás circunstancias concurrentes.

#### **4.2. Registro y clasificación de las denuncias**

Todas las denuncias recibidas se analizarán por el Responsable de forma independiente y se garantizará la confidencialidad de la identidad de la persona que la plantea y del denunciado o denunciados.

Una vez recibida la comunicación, se le asignará un código de identificación, correlativo, y se incorporará al Libro Registro. La plataforma registrará el estado de tramitación. La base de datos se actualizará a lo largo de las distintas fases del procedimiento.

Al denunciante, se le facilitará un justificante de la presentación y registro de la comunicación realizada en el Canal, a efectos de acreditar el cumplimiento del deber general de cooperación a que se refiere el apartado 1 de esta política.

Las denuncias se clasificarán por orden de importancia, siendo las de mayor importancia aquellas consideradas más relevantes. Como aspectos considerados de mayor relevancia:

- Situaciones que puedan dar lugar a eventuales responsabilidades penales de la empresa o sus directivos, incluyendo (pero sin limitarse a) aquellas que puedan involucrar actos que, de confirmarse, pudieran llegar a ser clasificadas como corrupción en el ámbito público, en alguna de sus formas.
- Situaciones en las cuales exista el riesgo de vulnerar alguna disposición de la legislación vigente.
- Situaciones que, de conocerse fuera de la compañía, pudieran causar un daño a la imagen de la empresa.
- Situaciones que supongan un riesgo en la “continuidad del negocio”.
- Importe elevado asociado a la denuncia fundada.
- Número de personas o áreas afectadas por los hechos denunciados.

Todas las comunicaciones que se refieran a hechos que pudieran ser constitutivos de actos de corrupción serán clasificadas de mayor importancia.

La valoración indicada en este apartado determinará la prioridad a la hora de comenzar la revisión de la misma y asignación de los recursos. Una vez realizado el análisis preliminar de la comunicación, se indicará su rating con carácter provisional.

En el caso de que, con posterioridad, se obtengan nuevos datos o indicios que aconsejen variar el rating asignado inicialmente, se modificará justificadamente el cambio de prioridad, documentándose debidamente.

Las comunicaciones recibidas en el Canal se clasificarán conforme a su naturaleza y de acuerdo con las categorías indicadas en el Anexo.

Dicha clasificación, que podrá ser objeto de actualización conforme evolucionen las necesidades de información al respecto, siempre deberá considerar de forma diferenciada y específica aquellos hechos denunciados relativos a irregularidades contables, el control interno sobre la información financiera o cuestiones de auditoría.

Las denuncias que se reciban a través del Canal de Denuncias y que guarden relación con situaciones de discriminación, acoso moral (mobbing) y acoso sexual o por razón de género, se tramitarán, en su caso, de conformidad con los procedimientos específicos que puedan existir para estas materias concretas en la empresa.

#### **4.3. Análisis preliminar de los hechos denunciados**

Recibida una comunicación, el Responsable del Canal determinará si procede o no darle trámite, considerando si reúne los requisitos mínimos para ello. En el supuesto de que la comunicación sea manifiestamente infundada o que, siendo anónima, no aporte información suficiente para la comprobación de los hechos denunciados, no será admitida a trámite, documentándose tal decisión.

#### **4.4. Comprobación de los hechos denunciados**

Cuando de acuerdo al análisis preliminar de la denuncia así se requiera, el Responsable del Canal procederá a la comprobación y análisis de los hechos denunciados; para lo que se podrá requerir, en su caso, la colaboración de otras áreas de la empresa o de terceros si fuera necesario.

A lo largo del proceso de investigación, se garantiza la presunción de inocencia a todas las personas afectadas.

#### **4.5. Resolución de la denuncia**

Concluida la auditoría sobre los hechos denunciados, el Responsable del Canal alcanzará unas conclusiones que trasladará a las áreas competentes y de acuerdo a las disposiciones que desarrollan esta Política, dichas conclusiones se formalizarán en un informe.

Adicionalmente, se deberá asegurar un adecuado cumplimiento de la Legislación de protección de datos aplicable y en particular, respecto a los derechos de los titulares de dichos datos.

a) Si se considera no acreditada la existencia de infracción: Archivo del expediente.

Si se determina que no ha quedado acreditada la comisión de ninguna irregularidad, acto contrario a la legalidad o a las normas internas, se acordará dar por concluido el expediente sin necesidad de adoptar ninguna medida, procediéndose a su archivo, documentándose tal decisión.

b) Si se considera acreditada la existencia de infracción:

Si se determina que ha quedado acreditada la comisión de alguna irregularidad, acto contrario a la ley o a las normas internas de la empresa, se dará traslado al órgano de Administración para los efectos disciplinarios oportunos. Con independencia de que el área de Cumplimiento tenga acceso pleno y permanente al Canal de Denuncias y sea informado periódicamente del desarrollo de los trabajos de comprobación y análisis de las denuncias, tendrá formalmente acceso a cuantos informes de resolución de denuncias se emitan.

En aquellos casos que por su relevancia se considere necesario, a instancia de cualquiera de las áreas anteriormente citadas, se podrá dar traslado:

- al Comité de Acción Disciplinaria u órgano equivalente de la sociedad a que se refieran los hechos objeto del expediente.
- a los Servicios Jurídicos de la empresa.

#### **4.6. Conservación de la información.**

La información se alojará y conservará de acuerdo con los requerimientos legales que en esta materia resulten de aplicación en cada caso. El tratamiento de datos personales será, igualmente, adecuado a las legislaciones aplicables en la materia. Se considerarán,

en cualquier caso, los posibles requerimientos de Administraciones públicas, juzgados y tribunales en los términos establecidos por la legislación en vigor, y únicamente durante el plazo de prescripción de las acciones que se puedan derivar del tratamiento en cuestión.

#### **4.7. Denuncias procedentes del personal ajeno a la empresa.**

Si un tercero traslada una denuncia a un empleado, éste tendrá la obligación de comunicarla al Responsable.

Un tercero ajeno a la empresa (esto es, cliente, proveedor, etc.) que disponga de información sobre alguna práctica irregular relacionadas con temas contables, controles internos sobre la contabilidad y/o cuestiones relativas a auditoría, y la ponga en conocimiento de un empleado de la empresa, -independientemente del procedimiento que utilice para hacer llegar esta información-, ese empleado tiene la obligación de comunicar esta información a la Dirección de la empresa (quienes, a su vez, deberán proceder según lo dispuesto anteriormente en esta política).

La no tramitación de las denuncias o quejas recibidas por un empleado a la Dirección de la empresa tendrá, en su caso, la consideración de infracción, en los términos establecidos en la legislación vigente que resulte de aplicación.

### **5. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE**

Las personas que comuniquen o revelen infracciones previstas en el artículo 2 tendrán derecho a protección siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- a) tengan motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación o revelación, aun cuando no aporten pruebas concluyentes, y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
- b) la comunicación o revelación se haya realizado conforme a los requerimientos previstos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

Quedan expresamente excluidos de la protección aquellas personas que comuniquen o revelen:

a) Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información o por alguna de las causas previstas en el artículo 18.2.a). de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

b) Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación.

c) Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores.

d) Informaciones que se refieran a acciones u omisiones no comprendidas en el artículo 2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

Las personas que hayan comunicado o revelado públicamente información sobre acciones u omisiones contenidas en el artículo 2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de forma anónima pero que posteriormente hayan sido identificadas y cumplan las condiciones previstas en esta ley, tendrán derecho a la protección que la misma contiene.

Las personas que informen ante las instituciones, órganos u organismos pertinentes de la Unión Europea infracciones que entren en el ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, tendrán derecho a protección en las mismas condiciones que una persona que haya informado por canales externos.

El Canal de Denuncias se ha diseñado para que el denunciante que desee mantenerse en el anonimato pueda hacerlo con las garantías suficientes. En este sentido, si el denunciante opta libremente por no ocultar su identidad, el informe de resolución de la denuncia procurará no hacer referencia a la identidad del denunciante ni de las partes implicadas, en aras a garantizar la debida confidencialidad.

Cualquier acción contra el empleado denunciante que pueda entenderse como amenaza, discriminación o represalia por efectuar una denuncia tendrá, en su caso, la consideración de infracción laboral en los términos establecidos en la legislación vigente que resulte de aplicación.

## **6. PUBLICIDAD**

Sin perjuicio de la obligación que tienen los empleados de conocer y actuar de conformidad con lo dispuesto en la normativa interna de la empresa en el desempeño de sus funciones, se promoverá y velará por la debida difusión de esta Política y de la existencia del Canal de Denuncias.

## **7. ENTRADA EN VIGOR**

Esta Política entrará en vigor a partir de su aprobación por el órgano de Administración de la empresa.

## **ANEXO**

### **CATEGORÍAS DE COMUNICACIONES A TRAVÉS DEL CANAL DE DENUNCIAS**

#### **1.- CONFLICTO LABORAL**

- Moobing.
- Acoso sexual.
- Discriminación.
- Conducta inadecuada y otros conflictos en el entorno laboral.

#### **2.- CONDICIONES LABORALES**

Errores en el proceso de retribución a empleados (pago de salarios, horas extra, bónus, etc.) que no estén asociados a temas de fraude.

Asimismo, se incluyen aquellas situaciones que supongan un riesgo laboral para el trabajador.

#### **3.- PRIVACIDAD. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**

Uso de la información de la empresa, de clientes, empleados, accionistas o proveedores en beneficio propio o de terceros. Quebrantamiento de procesos que gestionan la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información.

#### **4.- ACTOS CONTRARIOS A LA INTEGRIDAD DE LA EMPRESA**

##### **4.1.- CONFLICTOS DE INTERESES**

Situaciones en las que un beneficio o interés personal o privado influye en las decisiones profesionales adoptadas por un empleado, pudiendo este interés o beneficio personal entrar en colisión con los intereses de la empresa.

El conflicto de interés puede ser por parentesco, por participación en sociedades o por cualquier otra causa que el empleado considere que limita o condiciona su capacidad de decisión objetiva frente a terceros. A estos efectos se entiende por parentesco: el cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes, hermanos del empleado o su cónyuge, así como los cónyuges de estos.

Asimismo, se considera que pudiera condicionar la capacidad de decisión del empleado, cuando este, alguno de sus parientes o personas con él concertadas ostenten o puedan ostentar, directa o indirectamente el control o ejerzan una influencia significativa u un cargo de administración o dirección en sociedades o entidades involucradas en un potencial conflicto de interés.

#### **4.2.- CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

Serían aquellas conductas realizadas por empleados de la empresa, o a través de terceros, en contra de la integridad de la empresa, que consistan en prometer, ofrecer, pagar, dar o autorizar la entrega de regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos a un funcionario o empleado público con el objetivo de influir u obtener un beneficio para la empresa.

#### **4.3.- ACTOS CONTRARIOS A LA INTEGRIDAD EN EL ÁMBITO PRIVADO**

Serían aquellas conductas realizadas por empleados de la empresa o través de terceros, en contra de la integridad de la empresa, que consistan en: (a) bien prometer, ofrecer, pagar, dar o autorizar la entrega de regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos a cualquier persona, física o jurídica, en el ámbito privado, con la que no exista vínculo personal o económico, con el objetivo de condicionar la conducta del que recibe el incentivo; (b) bien recibir o aceptar regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos de cualquier persona, física o jurídica, en el ámbito privado, con la que no exista vínculo personal o económico, con el objetivo de obtener una ventaja o recompensa.

### **5.- FRAUDE PATRIMONIAL**

#### **5.1.- FRAUDE EXTERNO**

Acción intencionada o deliberada contra la compañía con el fin de desposeerla de propiedad o dinero mediante el engaño, un ardid u otro medio desleal. En este caso, en el fraude NO están involucrados empleados de la empresa ni personas que actúen en su calidad de funcionarios públicos.

## **5.2.- FRAUDE INTERNO**

Acción intencionada o deliberada contra la compañía con el fin de desposeerla de propiedad o dinero mediante el engaño, un ardid u otro medio desleal. En este caso, en el fraude SI están involucrados empleados de la empresa y de haber personas físicas externas NO serán personas que actúen en su calidad de funcionarios públicos.

## **6.- TRATO DE FAVOR**

Acto por el que se conceden privilegios, concesiones o beneficios a un tercero o a un empleado de la empresa con el que no existe o se desconoce vínculo personal o económico, otorgando a la otra parte una ventaja sobre los demás de forma que no se concurra en igualdad de condiciones. Se incluirán en ésta categoría las situaciones de trato de favor no contrarias a la integridad de la empresa y que no estén vinculadas a un Conflicto de Interés.

## **7.- REPORTE FINANCIERO**

Irregularidades contables, relativas al control interno sobre la información financiera o sobre cuestiones de auditoría.

## **8.- INCUMPLIMIENTO LEGAL, NORMATIVO O CONTRACTUAL**

### **8.1.- INCUMPLIMIENTO LEGAL**

Cualesquiera otros Incumplimiento de leyes, legislaciones y obligaciones regulatorias, tanto nacionales como internacionales no incluidos en las categorías anteriores. De manera no exhaustiva dos situaciones: - En el caso que el incumplimiento esté relacionado con "Corrupción de Funcionarios Públicos" o "Actos contrarios a la integridad en el ámbito privado", se empleará la categoría así definida.

### **8.2.- INCUMPLIMIENTO NORMATIVO**

Cualesquiera otros incumplimientos, de manera intencionada o no intencionada, de la normativa interna local o corporativa, no reflejados en los apartados anteriores. De manera no exhaustiva en el caso que el incumplimiento esté relacionado con la Normativa de Conflictos de Interés, se aplicará la naturaleza "Conflictos de Interés", si está relacionado con la Política Anticorrupción, se clasificara en los apartados

correspondientes "Corrupción funcionarios públicos" o "Actos contrarios a la integridad en el ámbito privado".

### **8.3.- INCUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS CON CLIENTES**

Incumplimientos de los compromisos contraídos con los clientes en relación a servicios contratados, facturación, calidad de productos y servicios, etc. o malas prácticas contrarias a los intereses del cliente.

### **9.- OTRAS**

Cualesquiera otras denuncias que no puedan ser asignadas a ninguna de las naturalezas anteriormente indicadas. Se intentará, en la medida de lo posible, utilizar esta categoría lo mínimo imprescindible.