



Política de Denuncias Internas



Índice

1. Objeto y ámbito de aplicación.....	4
2. Marco Legal.....	4
3. Definiciones.....	5
4. Autoridad Independiente de Protección del Informante	7
5. Responsable del Canal de Denuncias.....	7
6. Identificación y acceso.....	8
7. Principios y características del Canal de Denuncias	8
7.1. Confidencial	8
7.2. Anónimo.....	8
7.3. Universal.....	8
7.4. Diferentes vías.....	9
7.5. Prohibición de represalias	9
7.6. Derecho a la protección. Presunción de inocencia y derecho al honor de la persona/s o tercero/s afectados	9
7.7. Principio de buena fe y ausencia de interés personal.....	9
7.8. Respeto datos personales.....	9
7.9. Remisión Ministerio Fiscal.....	9
8. Procedimiento de actuación.....	9
8.1. Presentación de la información	10
8.2. Trámite de inadmisión o admisión	10
8.3. Acuse de recibo	11
8.4. Tramitación.....	11
8.5. Informe.....	12
8.6. Resolución o finalización del proceso interno.....	13
9. Seguimiento.....	13
10. Registro y control interno de la información.....	13
11. Reunión presencial	14

12. El Canal de Denuncias y la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.....	14
13. El Canal de Denuncias, el acoso laboral y la discriminación.....	15
14. Formación.....	15
ANEXO I: HECHOS POTENCIALMENTE INFORMABLES.....	16

Versión de Julio de 2024

1. Objeto y ámbito de aplicación

Younited, Sucursal en España (en lo sucesivo, **Younited o la organización**), dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (en lo sucesivo, **Ley 2/2023**) implanta, en el seno de la organización, un Sistema de Información Interno (en lo sucesivo, **Canal de Denuncias o Canal**).

Este Canal de Denuncias cumple, básicamente, con la finalidad de la Ley 2/2023 permitiendo que las personas físicas puedan informar sobre alguna de las acciones u omisiones a las que se refiere su artículo 2 de la mencionada Ley, fundamentalmente infracciones del Derecho de la Unión Europea e infracciones penales o administrativas graves o muy graves, sin ningún tipo de represalias y fortaleciendo la cultura de la información en Younited.

Las personas físicas que pueden comunicar a través de este Canal de Denuncias son las siguientes,

- Las personas que tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena de Younited.
- Los autónomos que colaboren con Younited.
- Los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de Younited, incluidos los miembros no ejecutivos.
- Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

Es importante destacar que el Canal puede ser utilizado, asimismo, en las siguientes circunstancias,

- Una vez haya finalizado la relación laboral o mercantil.
- Cuando los trabajadores por cuenta ajena lo hagan en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración.
- Cuando la relación laboral o mercantil 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.

En lo sucesivo, las personas que interpongan una denuncia, información o queja ante el Canal, les llamaremos **el informante o informantes**.

2. Marco Legal

El funcionamiento del Canal de Denuncias de Younited está contemplado dentro de la siguiente normativa,

- Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.
- 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.
- Ley 10/2010, de 28 de abril de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la financiación del Terrorismo.
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

3. Definiciones

A continuación, y con el objetivo de ser transparentes, se especifican ciertos términos que se repetirán en la presente política y que es de suma importancia que el informante conozca.

- **Denuncia:** declaración que se realiza ante una autoridad sobre un hecho que puede constituir un delito. Es la comunicación ya sea oral o escrita, de un suceso acontecido que se consideraría una infracción según las tipologías criminales.
- **Queja:** manifestación o noticia de hechos realizados por una persona o grupo de personas, quienes, de manera expresa, relatan malestares respecto de algún tema que no tenga que ver directamente con el giro del negocio, como, por ejemplo, la mala atención.
- **Información:** noticia o dato acerca de un hecho o delito.
- **Canal de denuncias:** herramienta o software que permite comunicar, de manera confidencial, las actividades y conductas potencialmente irregulares en el seno de una organización, en este caso, Younited.
- **Informante - Denunciante:** persona que comunica las posibles infracciones a través del Canal de Denuncias. "Alertador" también es un término correctamente empleado.
- **Órgano Colegiado:** está formado por tres o más miembros que tienen atribuida la función de propuesta, asesoramiento, decisión, seguimiento o control.
- **Órgano Responsable del Canal de Denuncias:** responsable de la implementación del Canal de Denuncias es el Órgano de Administración y Órgano de Gobierno, de la organización.
- **Principio:** base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discutiendo en cualquier materia. Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta.
- **Represalia:** medida utilizada por una persona o entidad, para castigar o vengarse de quién ejerza algún tipo de acción lícita o no, en su contra.
- **Falta:** realización de un comportamiento contrario a la ley vigente o de una normativa interna de Younited (manual, política, procedimiento, protocolo...). Puede ser mediante acción u omisión.
- **Infracción:** conducta antijurídica tipificada en la ley como susceptible de ser sancionada, previo el procedimiento establecido, con la imposición de una sanción administrativa o penal. En el marco de la presente política, se incluye una conducta que sea contraria a la normativa interna de Younited (manual, política, procedimiento, protocolo, convenio colectivo...).
- **Infracción administrativa:** acción u omisión que es contraria al ordenamiento jurídico y que, por tanto, vulnera lo establecido en las normas administrativas.
- **Delito:** acción u omisión voluntaria o imprudente, penada por la ley.
- **Blanqueo de capitales:** ocultar o encubrir el origen de beneficios económicos obtenidos ilícitamente, de forma que parezcan provenir de fuentes legítimas. Normalmente, es un componente de otros delitos graves como tráfico de drogas, el robo con violencia o la extorsión.

- **Financiación del Terrorismo:** recabar bienes o valores de cualquier clase con la intención de que sean utilizados por grupos u organizaciones terroristas.
- **Relación laboral:** nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.
- **Relación mercantil:** es la relación que existe entre el trabajador autónomo y la empresa, el primero se compromete a realizar un trabajo concreto a cambio de cierta remuneración. Esta relación también puede darse entre dos empresas.
- **Trabajador por cuenta ajena:** aquel que presta servicios de forma personal para un empleador/empresario a cambio de una retribución.
- **Autónomo:** persona física que realiza un trabajo de forma habitual para obtener del mismo una remuneración. Pero, en este caso, no dispone de un contrato de trabajo que lo vincule a trabajar por cuenta de un empleador.
- **Accionista:** persona que posee acciones (partes iguales en las que se divide el capital social) en una sociedad financiera, comercial o industrial.
- **Proveedores:** persona física o jurídica que provee o abastece de todo lo necesario para un fin a grandes grupos, asociaciones, comunidades, etc.
- **Órgano de Administración de Younited:** persona o conjunto de personas que se dedican a gestionar la misma y centran sus esfuerzos en conseguir que sea rentable, crezca y consiga los fines para los que fue creada.
- **Corrupción:** mal uso o el abuso del poder para beneficio personal y privado.
- **Anticorrupción:** que tiene como objetivo la lucha contra la corrupción económica, política, administrativa, etc.
- **Riesgo Laboral:** posibilidad de que una persona física sufra un determinado daño derivado de su trabajo. Se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- **Prevención riesgos laborales:** conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo con objeto de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Violación Derechos Humanos:** acciones u omisiones que atentan, desconocen y afectan negativamente los derechos contemplados en la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) y los instrumentos regionales en Derechos Humanos.
- **Administración/Gestión impropia:** cuando una persona que está autorizada para administrar el patrimonio de un tercero se excede en sus facultades o comete acciones que resultan en perjuicio para el administrado.

- **Uso indebido de datos:** comunicación a terceros sin su consentimiento de sus datos o uso sin la finalidad con la que se captaron, en particular si se trata de datos sensibles como la ideología, religión, creencias, origen étnico, salud, vida y orientación sexual.

4. Autoridad Independiente de Protección del Informante

A pesar de la creación mediante el presente documento del Canal de Denuncias Interno de Younited, es importante destacar que la Ley 2/2023 establece la creación de un Canal Externo a Younited de información y el nombramiento de una **Autoridad Independiente de Protección del Informante**.

Toda persona física podrá informar ante dicha Autoridad externa, o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes, de la comisión de cualesquiera acciones u omisiones incluidas en el ámbito de aplicación de la mencionada Ley, ya sea directamente o previa comunicación a través del correspondiente Canal de Denuncias Interno de Younited.

La Ley 2/2023 prevé, en su artículo 44 lo siguiente:

“El Consejo de Ministros aprobará, mediante real decreto, el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., por el que se desarrollará su estructura, organización y funcionamiento interno”

Actualmente, esta Autoridad Independiente de Protección del Informante no está desarrollada por lo que Younited se compromete a proporcionar la información de acceso a este canal externo tan pronto como se conozca.

El Órgano Responsable de Younited, así como el canal de denuncias se encuentra registrado, en la actualidad, ante la Oficina Antifraude de Catalunya.

5. Responsable del Canal de Denuncias

Para la gestión del Canal de Denuncias, y siempre de acuerdo con la normativa de aplicación, el Órgano de Administración de Younited ha designado a un Responsable del Canal de Denuncias (en lo sucesivo, **el Responsable o el Órgano Responsable**) que, en todo caso, ejercerá su responsabilidad de forma **independiente y autónoma**.

En el caso de Younited, el Responsable es un órgano colegiado formado por las siguientes personas:

- Xavier Pallàs Marro, Country CEO Spain
- Jessica Tapias Espinosa, Legal & Compliance Officer
- Laia Busquets Álvarez, HR Manager

A este Órgano Responsable se añade la Sr. Annamaria Criscenti, Deputy CEO Portugal. La Sra. Criscenti únicamente formará parte del Órgano Responsable cuando el Sr. Pallàs no pueda estar en el Órgano Responsable.

Tal y como marca la normativa aplicable, dentro del órgano colegiado, la persona que tiene delegadas las facultades de gestión del Canal de Denuncias es el Sr. Xavier Pallàs Marro.

Ahora bien, no siempre intervendrán todos los miembros de este Órgano Responsable, sino que dependerá de la información remitida.

En los casos en los que exista acoso o discriminación se activará el “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo en Younited, Sucursal en España” e intervendrá la Comisión Instructora, órgano detallado en el protocolo anteriormente mencionado.

A continuación, se establece el proceso que se deberá seguir para presentar la información, una denuncia, queja... (en lo sucesivo, **la información**) en el Canal de Denuncias Interno de Younited.

6. Identificación y acceso

El Canal de Denuncias interno puesto a disposición de los empleados y colaboradores de Younited es el gestionado por el tercero **Whistleblower Software ApS**. Se podrá acceder al canal [aquí](#).

Mediante de esta aplicación, los empleados y colaboradores de Younited podrán presentar información a través de diferentes vías. Lo podrán hacer de forma escrita o, en su defecto, de forma verbal. Ambas vías están habilitadas en la aplicación.

7. Principios y características del Canal de Denuncias

Con el objetivo de que este Canal de Denuncias sea totalmente efectivo, Younited debe garantizar que se cumpla con todos los requisitos desarrollados en la normativa, en concreto, aquellos requisitos que se establecen en la Ley 2/2023 y que se exponen a continuación.

7.1. Confidencial

Younited garantizará, en todo caso, la confidencialidad de la identidad de la persona informante, así como de cualquier tercero mencionado en la información 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.

Cabe destacar que, en caso de que la información sea comunicada por canales de denuncia o a miembros del personal que no sean los establecidos mediante este documento, Younited garantizará también la confidencialidad de la información. La garantía de esta confidencialidad viene establecida puesto que la organización se compromete a formar a sus empleados y a exponerles que si reciben una información deberán remitirla, de manera inmediata, al Órgano Responsable, órgano del que se habla en apartados posteriores.

7.2. Anónimo

Younited permitirá, en todo caso, que la comunicación sea anónima. La anonimidad del informante será, por lo tanto, elección del mismo. Cuando se traslade una comunicación en el marco del Canal de Denuncias, que entre dentro del ámbito de aplicación, se aplicará la regla específica contenida en la normativa, concretada con anterioridad, en cuanto a la posibilidad de presentación y tramitación de comunicaciones anónimas.

7.3. Universal

Younited permite a todas las personas incluidas en el ámbito personal de aplicación de la Ley 2/2023 comunicar información sobre las infracciones previstas en el ámbito material de ésta.

7.4. Diferentes vías

Younited garantiza que la persona denunciante pueda presentar la información por escrito, verbalmente, o de ambos modos.

7.5. Prohibición de represalias

Younited prohíbe expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en la Ley 2/2023. Cabe destacar que, la adopción de represalias podrá considerarse acoso al empleado o colaborador de Younited.

7.6. Derecho a la protección. Presunción de inocencia y derecho al honor de la persona/s o tercero/s afectados.

Younited garantiza que durante la tramitación del expediente las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia, al honor, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en la Ley 2/2023, así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

7.7. Principio de buena fe y ausencia de interés personal

Todas las denuncias deben presentarse de buena fe y sin que exista interés personal. Por “buena fe” se entenderá que, en el momento de presentarla, el denunciante considera que la información que facilita es completa, honesta y exacta, incluso si en un momento posterior se revelara errónea. Si tras presentar una denuncia, el empleado se percata de que hay un error, deberá trasladar esa información de inmediato a través del mismo canal utilizado.

En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, que podrán incluir el despido disciplinario.

7.8. Respeto datos personales

Younited respetará los datos y, en particular, los datos personales de los informantes. En este sentido, garantizará su confidencialidad y velará por el respeto de la normativa en referencia a este precepto, normativa especificada en el apartado de “Marco Legal” de este documento.

7.9. Remisión Ministerio Fiscal

Remisión de la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudiesen ser indiciariamente constitutivos de delito.

8. Procedimiento de actuación

Para el trámite de cualquier información recibida a través del Canal de Denuncias, el Órgano Responsable procederá de acuerdo con el procedimiento que se detalla a continuación.

Cabe destacar que las informaciones referentes a acoso laboral, sexual y por razón de sexo seguirán otro procedimiento de actuación que está contemplado en el “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo en Younited, Sucursal en España”.

8.1. Presentación de la información

En Younited, será el Órgano Responsable quien gestione y tramite cualquier información, es decir,

- Xavier Pallàs
- Jèssica Tapias
- Laia Busquets

En los casos en los que el Sr. Pallàs no pueda formar parte del Órgano Responsable, será la Sra. Annamaria Criscenti, Deputy CEO Portugal, quien lo haga tal y como se ha detallado con anterioridad.

El informante deberá saber que, salvo dolo o mala fe, no será sancionado por dar dicha información.

Tal y como se ha destacado en apartados anteriores, las informaciones serán secretas, Younited garantizará la confidencialidad de las partes afectadas, el respeto a la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, así como el respeto al principio de presunción de inocencia y derecho al honor de los afectados.

Por todo lo anteriormente expuesto y queriendo garantizar este extremo, las únicas personas que tendrán acceso al Canal de Denuncias serán las componentes del órgano colegiado del mismo, el llamado Órgano Responsable.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar las informaciones que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la información.

La información se presentará mediante alguna de las vías previstas en el apartado de "Identificación y acceso" del presente documento.

8.2. Trámite de inadmisión o admisión

Recibida la información, el Órgano Responsable o, en su caso la Comisión Instructora, deberá comprobar si aquélla expone hechos o conductas que se encuentran dentro del ámbito de aplicación que se detalla en el Anexo I de la presente política.

Realizado este análisis preliminar, el Órgano Responsable o, en su caso, la Comisión Instructora, decidirá, en un plazo que no podrá ser superior a siete (7) días naturales desde la fecha de entrada si inadmite la comunicación de la información, o bien, admite la comunicación de ésta.

En caso de inadmitir la información, podrá hacerlo por alguno de los siguientes puntos que se exponen a continuación, exponiéndolos de forma enumerativa y no limitativa,

- Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.
- Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico incluida en el ámbito de aplicación de la presente política.
- Cuando la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o existan, a juicio del Órgano Responsable o, en su caso, de la Comisión Instructora, indicios racionales de haberse obtenido mediante la comisión de un delito. En este último caso, además de la inadmisión, se remitirá al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que se estimen constitutivos de delito.
- Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto. En estos casos, el Órgano Responsable o, en su caso, la Comisión Instructora, notificará la resolución de manera motivada.

La inadmisión, con su debida justificación, se comunicará al informante dentro de los siete (7) primeros días naturales, salvo que la comunicación fuera anónima o el informante hubiera

renunciado a recibir comunicaciones del Órgano Responsable o, en su caso, de la Comisión Instructora.

En caso de admitir la comunicación de la información se seguirán los pasos que se detallan a continuación en el presente documento.

8.3. Acuse de recibo

El Órgano Responsable debe acusar recibo de la comunicación recibida en un periodo no superior a siete (7) días desde su recepción y deberá hacerlo por la misma vía por la que se recibió la comunicación.

En el caso de la aplicación utilizada en Younited, este acuse de recibo no es automático y, por lo tanto, cuando el Órgano Responsable revise la información deberá acusar recibo al informante.

Si el informante hubiese presentado la información de forma anónima o hubiese expresado su deseo de no ser contactado tras la presentación de la información, no habrá acuse de recibo ni comunicaciones posteriores.

8.4. Tramitación

El Órgano Responsable examinará la información, evaluará su gravedad y credibilidad y decidirá las medidas a adoptar.

Asimismo, estarán facultados para recabar la opinión de cualquier asesor experto que estimen oportuno (sujetos al deber de confidencialidad), a fin de que los mismos presten su colaboración en la investigación y análisis de los hechos.

La información se tramitará de la siguiente forma,

- Recibida la información, el Órgano Responsable podrá acordar una primera investigación informal de carácter reservado con el fin de confirmar o no la existencia de indicios racionales que aconsejen la apertura de una investigación formal, o la posibilidad de solucionar el incidente de forma informal.
- Dicha investigación informal será conducida por el propio Órgano Responsable en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles (plazo que podrá ampliarse en circunstancias especiales como, por ejemplo, pero no limitado a la incapacidad temporal o ausencia de alguno de los intervinientes en el proceso de investigación).
- Durante la investigación informal, se dará audiencia al informante, quien podrá estar asistido de un representante legal de los trabajadores (si existiese en ese momento) o en presencia de cualquier otro trabajador de la organización a su elección.
Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete (7) días laborables a contar desde la recepción de la información por parte del Órgano Responsable.
- Si de la investigación informal existen indicios para continuar la investigación, se acordará el cierre de ésta y la consecuente apertura de la investigación formal, con su correspondiente expediente de investigación.

El Órgano Responsable realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no de los hechos informados tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

- Durante la tramitación del expediente, a propuesta del Órgano Responsable, el Órgano de Administración de Younited adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación informada, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la persona afectada (si la hubiese) y después a la persona informante. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.
- El Órgano Responsable podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes del Órgano Responsable.

Cabe destacar que, el informante, podrá aportar nueva información a lo largo de la gestión de la información por la misma vía por la que presentó la primera información.

8.5. Informe

Finalizada la instrucción, en el plazo de 20 días laborables, se emitirá un informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de éstos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.

Al igual que en casos anteriores, este plazo podrá ampliarse en circunstancias especiales como, por ejemplo, pero no limitado a, la incapacidad temporal o ausencia de alguno de los intervinientes en el proceso de investigación.

Dicho informe contendrá, como mínimo, los siguientes apartados:

- **Antecedentes:** que incluirá un resumen de los hechos denunciados y de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- **Diligencias practicadas:** este apartado incluirá una relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y un detalle de las pruebas practicadas (entrevistas, documentos, etc.). Al informe se adjuntarán, como anexos, todos los documentos aportados y/o generados durante la Fase de Instrucción (actas de reuniones, etc.).
- **Conclusiones:** este apartado recogerá la convicción de la Órgano Responsable respecto de si se han cometido o no los hechos informados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias de prueba practicadas. Asimismo, indicará si los hechos informados son constitutivos o no de un delito/falta.
- **Resolución:** este apartado contendrá, si procede, una propuesta razonada de las medidas provisionales o definitivas a adoptar, incluyendo la propuesta de acciones disciplinarias sancionadoras. Si el Órgano Responsable concluye que no existen indicios ni pruebas suficientes sobre la existencia fundada de una situación delictiva, de infracción ..., se procederá a archivar el expediente. En todo caso, mientras dure la investigación formal o informal y hasta que no exista un informe concluyente resultante de dicha investigación, es importante por parte de todo el absoluto respeto hacia todas las partes implicadas.

8.6. Resolución o finalización del proceso interno

Corresponderá al Órgano Responsable la imposición, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos contenidos en el Informe del Órgano Responsable, la actuación que se llevará a cabo. Las actuaciones pueden ser:

- El archivo de la información.
- La remisión al Ministerio Fiscal si hubiera indicios de delito.
- La comunicación de la información a la autoridad competente si se estimase que los hechos informados podrían ser constitutivos de falta grave o muy grave.

En todo caso, el Órgano Responsable traslada la información.

El Órgano Responsable tomará las decisiones de forma consensuada y por mayoría. El voto del CEO contará doble en caso de no haber una mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la informante y/o a la persona afectada (si la hubiese), quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona afectada.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

El Órgano Responsable deberá dar respuesta a las actuaciones de investigación en un plazo que no podrá ser superior a tres (3) meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, a tres (3) meses a partir del vencimiento del plazo de tres (3) días después de efectuarse la información, 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.

9. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, el Órgano Responsable estará obligado a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

10. Registro y control interno de la información

Younited cuenta con un Libro de Registro de las informaciones recibidas que, en todo caso, garantiza los requisitos de confidencialidad previstos en la normativa.

El registro no será público bajo ningún concepto y únicamente podrá acceder al mismo la Autoridad Judicial competente, mediante una petición razonada, mediante auto y en el marco de un procedimiento judicial y bajo la tutela de aquella.

Los datos personales relativos a las informaciones recibidas y a las gestiones del Órgano Responsable únicamente se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con la normativa. En ningún caso podrá exceder de los 10 años.

El Órgano Responsable, tras cerrar la información y antes de archivarla, descargará las actuaciones realizadas. La aplicación permitirá realizar esto. Al descargarse las actuaciones realizadas lo que se pretende es tener el registro y control interno de la información.

11. Reunión presencial

Como medio adicional del expuesto con anterioridad y siempre a solicitud del informante, éste podrá presentar su denuncia mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de 7 días.

El informante solicitará una reunión presencial con cualquier miembro del Órgano Responsable o con la totalidad de ellos, para presentar su denuncia. La solicitud podrá de la reunión presencial podrá hacerse personalmente, por teléfono, por correo electrónico o por correo postal.

Esta reunión y todo lo que en ella se comunique, se documentará a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal de tratarla, esto es, el Órgano Responsable.

Tras esta transcripción, Younited le ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma, la transcripción de la conversación.

Tras esta reunión, el cauce de la denuncia será el mismo que para los casos que el informante presente a través de la plataforma habilitada para ello y que se ha expuesto en los puntos anteriores.

12. El Canal de Denuncias y la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

El artículo 26 bis de la Ley 10/2010, de 28 de abril de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (en lo sucesivo, **LPBC o LPBC/FT**) contempla que Younited, como sujeto obligado de la normativa, debe establecer un procedimiento interno para que sus empleados, directivos y/o agentes puedan comunicar información relevante sobre posibles incumplimientos de la LPBC/FT.

La LPBC/FT posibilita que Younited utilice el Canal de Denuncias para que sus empleados, directivos y/o agentes puedan compartir información sobre posibles incumplimientos.

Cabe destacar que los empleados, directivos y/o agentes conocen la información que puede ser constitutiva de un incumplimiento de la LPBC/FT puesto que Younited se encarga de facilitar todas las políticas y procedimientos a estas personas e incluso a realizar formaciones, como mínimo anuales, a todos los empleados, directivos y agentes.

13. El Canal de Denuncias, el acoso laboral y la discriminación

Tal y como se ha mencionado en apartados anteriores, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral son actos que deben ser informados en este Canal de Denuncias tal y como se especifica en el Anexo a este documento.

Younited manifiesta su tolerancia cero ante estas situaciones y subraya su compromiso con la prevención y actuación frente a estos casos.

Debido al especial trato, debido a la sensibilidad de estas situaciones, con las que se tratan estos casos, Younited dispone de un Protocolo de actuación independiente a este documento que se activará siempre que se detecte alguna de estas situaciones.

14. Formación

De forma anual, como mínimo, el Departamento de Compliance llevará a cabo una formación, en el seno de la organización, dirigido a los empleados.

El objetivo de esta formación es que los potenciales informantes sepan cómo trasladar la información.

Asimismo, se formará a dichas personas acerca de cómo actuar en caso de recibir ellas mismas esta información.

En todo caso, la formación deberá tener, como mínimo, los siguientes puntos:

- Cómo trasladar la información a través de la aplicación.
- Diferentes vías.
- ¿Qué debo hacer si un compañero/a me informa de un acto potencialmente denunciado?
- Derechos del informante.

ANEXO I: HECHOS POTENCIALMENTE INFORMABLES

Se lista a continuación, de forma enunciativa y no limitativa, algunos de los hechos que se pueden ser informados en el Canal de Denuncias de Younited,

1. **Acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo:** esto puede incluir acoso sexual, acoso psicológico o acoso basado en características personales como la raza, el género, la religión, la orientación sexual, la discapacidad, etc.
2. **Discriminación:** denuncias de discriminación basada en cualquier característica protegida por la ley, como la edad, el género, la raza, la religión, la orientación sexual, etc.
3. **Fraude:** actividades fraudulentas dentro de la empresa, como malversación de fondos, falsificación de documentos, informes financieros engañosos, etc.
4. **Robo o pérdida de propiedad de la empresa:** cualquier incidente que involucre el robo, la pérdida o el mal uso de propiedad de la empresa, como activos, equipos, datos confidenciales, etc.
5. **Conflictos de interés:** situaciones en las que los empleados o directivos tienen intereses personales que podrían influir en sus decisiones comerciales y no los han divulgado adecuadamente.
6. **Incumplimiento contractual:** violación de los términos, condiciones o cláusulas especificadas en un contrato legalmente vinculante entre las partes.
7. **Incumplimientos de normas de calidad:** servicio no cumple con los estándares de calidad previamente establecidos.
8. **Incumplimiento de políticas de diversidad e inclusión:** falta de conformidad con las políticas y prácticas relacionadas con la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.
9. **Incumplimiento legal o regulador:** el no cumple con las leyes y regulaciones vigentes en su jurisdicción.
10. **Violación de políticas:** violaciones de las políticas internas de la empresa o comportamiento éticamente cuestionable, como el abuso de sustancias en el lugar de trabajo, el uso indebido de recursos de la empresa, etc.
11. **Derechos de autor y propiedad intelectual:** denuncias de infracción de derechos de autor, patentes u otras formas de propiedad intelectual.
12. **Seguridad y ciberseguridad:** incidentes de seguridad informática, como brechas de datos, ataques cibernéticos o uso no autorizado de sistemas y datos.
13. **Salud y seguridad laboral:** problemas relacionados con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, como condiciones inseguras, falta de equipo de protección personal adecuado, etc.
14. **Ética e integridad:** denuncias de comportamiento no ético o no profesional de parte de colegas o superiores, como abuso verbal, intimidación, vandalismo, etc.
15. **Abuso de poder:** denuncias de comportamiento abusivo o poco ético.
16. **Blanqueo de capitales y/o Financiación del Terrorismo:** situaciones o comportamientos que vayan en contra del Manual de PBC/FT de Younited.
17. **Protección de datos personales:** violación o falta de cumplimiento de las leyes y regulaciones que protegen la privacidad y seguridad de la información personal de individuos.
18. **Corrupción:** abuso de poder para obtener beneficios personales o ilegítimos
19. **Derechos y protección de las personas.**
20. **Otros:** otras informaciones que no tengan cabida en la clasificación anterior.