



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

<b>P-16</b> Nº Procedimiento	Referencia	Versión 3
	Fecha de creación	Diciembre 2023
	Fecha aprobación	18 de diciembre de 2025
	Fecha entrada en vigor	18 de diciembre de 2025
	Órgano de aprobación	Consejo de Administración

**TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS**

Fecha	Nombre	Cambios realizados	Versión
Diciembre 2023	Cumplimiento Normativo	Política del canal de denuncias	1
Junio 2024	Cumplimiento Normativo	Política del canal de denuncias	2
Noviembre 2025	Cumplimiento Normativo	Actualización de la redacción para su aprobación en el Consejo de 18/12/2025	3

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2.	OBJETO .....	4
3.	ANTECEDENTES .....	4
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN .....	5
5.	COMPROMISO CON EL FUNCIONAMIENTO Y RECURSOS DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN .....	5
6.	ALCANCE Y DESTINATARIOS .....	6
7.	REQUISITOS DE LAS COMUNICACIONES – HECHOS DENUNCIABLES.....	6
8.	PRINCIPIOS DEL USO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN .....	7
9.	RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN .....	10
10.	REGISTRO DE INFORMACIONES.....	10
11.	AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE .....	10
12.	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR .....	11

## 1. INTRODUCCIÓN

El 21 de febrero de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 2/2023, de 20 de febrero (en adelante, también “la Ley”), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, entrando en vigor 20 días después y dando respuesta a la obligación de transponer la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (“Directiva de Whistleblowing”).

Mediante esta, el ordenamiento jurídico español refuerza la cultura de cumplimiento protegiendo a las personas que informen sobre infracciones conocidas en el contexto laboral o profesional, implementando Sistemas internos de información con una tramitación efectiva, integrados en un único Canal de Denuncias, garantizando así la recepción y tramitación de todas las comunicaciones, preservando la confidencialidad, ofreciendo la posibilidad de ser informantes anónimos y exigiendo una serie de medidas de protección para todas las personas informantes.

## 2. OBJETO

Talde Gestión, S.G.E.I.C., S.A. (en adelante, “Talde” o la “Entidad”) se rige por los estándares más altos de transparencia, honestidad y responsabilidad.

A estos efectos, Talde ha implementado un Sistema Interno de Información (también llamado Canal de Denuncias) al objeto de dar cumplimiento a dichos estándares, así como a la normativa mencionada. El presente documento pretende reflejar los elementos esenciales sobre el uso del Sistema Interno de Información (en adelante “SII”), así como sobre los principios esenciales del procedimiento de gestión.

Con la elaboración de la presente Política, Talde declara su firme compromiso de reforzar la cultura de cumplimiento y garantizar la protección de cualquier persona empleada, directiva o tercero que informe sobre posibles infracciones a través del Sistema Interno de Información.

Talde respeta en todo caso la letra y el espíritu de las obligaciones y normas de las distintas jurisdicciones en las que opera y aquellas que han asumido voluntariamente, mostrando un firme compromiso con la ética y cultura de cumplimiento empresarial.

## 3. ANTECEDENTES

Talde cuenta con un Código Ético configurado como *“documento básico y esencial para todas las personas administradoras, directivas, empleadas y colaboradoras (en adelante, el equipo profesional) de Talde Gestión SGEIC, S.A. (en adelante, Talde)”*, recogiendo el compromiso de *“Talde con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todo el equipo profesional de Talde en el desarrollo de su actividad.”*

En todo caso, el cumplimiento de dicho Código de Conducta se entiende sin perjuicio del estricto respeto por lo establecido en el Reglamento Interno de Conducta (RIC) en el mercado de valores, cuyo cumplimiento es requisito indispensable para las personas profesionales obligadas por la CNVM.

Asimismo, Talde ha implementado el correspondiente protocolo frente al acoso sexual y/o por razón de sexo a través del cual subraya *“su compromiso con la prevención y actuación frente al*

*acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.”*

En todo caso, el objetivo de Talde es establecer los principios, objetivos, valores y normas que deben guiar el comportamiento, tanto internamente como en sus relaciones con terceros, consolidando y propiciando una conducta empresarial honesta y unas pautas de actuación responsable, y traduciendo los valores y normas de Talde a comportamientos reglados, evaluables y previsibles.

En este sentido, la legislación actual refuerza la necesidad de que las empresas cuenten con modelos de prevención de riesgos, es decir, con sistemas y mecanismos de control que les permitan prevenir, detectar y reaccionar ante el riesgo de que cualquier miembro de la empresa cometa un delito o infracción. Para ello, el Sistema Interno de Información es crucial para la eficacia de estos modelos de prevención ya que permite, tanto a los miembros de la estructura como a los terceros, informar sobre posibles riesgos e incumplimientos, en línea con la cultura ética y de cumplimiento de Talde.

Por consiguiente, esta Política detallará todas las cuestiones relacionadas con el funcionamiento del Sistema Interno de Información, incluidas quienes pueden presentar una denuncia y/o comunicación (en adelante, la “persona denunciante” o la “persona informante”), contra quién y en qué circunstancias. Adicionalmente, además de la presente Política existe un Manual del Procedimiento del Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias), cuyo objeto es establecer minuciosamente qué pasos se seguirán después de recibir una denuncia y/o comunicación. Como característica esencial del SII, conviene destacar que éste será sometido a la más absoluta confidencialidad.

De esta manera, aquellas/os que forman parte de Talde, serán conocedores de esta herramienta que, sin duda, es de gran valor para preservar y proteger la imagen, prestigio y reputación de la organización.

#### **4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN**

- a) Facilitar la presentación de comunicaciones (o denuncias) a través del SII de Talde.
- b) Alertar a Talde de conductas irregulares, sospechosas o ilícitas de los miembros de Talde.
- c) Facilitar la investigación de posibles casos, por acción u omisión, de incumplimientos normativos o delitos, así como supuestos de acoso incluyendo el acoso sexual y discriminación en el trabajo, con arreglo a los principios de objetividad, eficacia y sumisión plena a la ley y al derecho.
- d) Supervisar la aplicación de las medidas disciplinarias para depurar las responsabilidades que pudieran corresponder.
- e) Garantizar la confidencialidad de las comunicaciones y preservar el anonimato de las personas informantes.

## **5. COMPROMISO CON EL FUNCIONAMIENTO Y RECURSOS DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN**

Talde, siendo congruente con su compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente, invertirá los recursos personales y económicos necesarios para implantar y mantener la seguridad y efectividad del SII, comprometiéndose a la investigación de cualquier comunicación recibida.

## **6. ALCANCE Y DESTINATARIOS**

El Sistema Interno de Información de Talde permite comunicar información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional de Talde a todas las personas a que se refiere el artículo 3 de la Ley 2/2023.

Así, la presente Política es de aplicación a las personas trabajadoras de Talde, autónomos, accionistas, partícipes y personas pertenecientes al Consejo de Administración, dirección o supervisión de Talde, incluidos los miembros no ejecutivos, así como cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y dirección de Talde o sus contratistas, subcontratistas y proveedores.

Asimismo, también es de aplicación a informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones que hubieran tenido lugar en el marco de una relación profesional ya finalizada, voluntarios, becarios, personas trabajadoras con periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellas cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

En el momento de la comunicación, la persona informante contará con un apartado para indicar qué tipo de relación tiene con Talde.

## **7. REQUISITOS DE LA COMUNICACIÓN – HECHOS DENUNCIABLES**

Las informaciones que se pueden comunicar a través del Sistema Interno de Información son las siguientes:

- a) Cualquier conducta que vulnere el Código Ético, el Reglamento Interno de Conducta y demás políticas, procedimientos y normativa interna de Talde.
- b) Infracciones indicadas en el artículo 2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
  1. Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:
    - Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea, enumerados en el anexo de la 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, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno;
    - Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (“TFUE”); o

- Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea, en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior, en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.
- 2. Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa, grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas, graves o muy graves que impliquen el quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.
- c) Situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Entre otras, cabe citar las que se mencionan en el apartado segundo del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en Talde. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran conductas denunciabiles las siguientes: supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual; acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual; acoso sexual ambiental; poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona por cuestión de su sexo; cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento); amenazas verbales o por escrito; amenazas y agresiones físicas; manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

- d) Incumplimiento de la normativa de Protección de Datos.

Todas aquellas conductas que supongan una vulneración de la normativa en materia de protección de datos de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- e) Otras infracciones.

Todos aquellos comportamientos distintos de los señalados quedarán exceptuados de la aplicación del presente documento y no será admitida su comunicación, por lo que no deberá recurrirse al Sistema Interno de Información para su comunicación.

No obstante, y cuando ello sea posible, las comunicaciones recibidas de ese tipo se derivarán al personal responsable de su gestión, notificándose a la persona informante el proceso a seguir o la persona interlocutora a quien debe dirigirse.

## 8. PRINCIPIOS DE USO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

La presente Política se elabora sobre la base de unos principios generales que buscan garantizar la eficacia del Sistema Interno de Información, así como adoptar cuantas medidas se requieran para facilitar el acceso a dicho Sistema, asegurando la confidencialidad, protección y derechos

de cualquier persona que haga un uso adecuado del mismo.

En atención a lo anterior, la Política del Sistema Interno de Información de Talde se adopta en aplicación de los siguientes principios generales:

1. **Confidencialidad.-** El SII garantiza la confidencialidad de la información e identidad de la persona informante o denunciante, así como la protección de sus datos personales, siendo conocedoras de ellos en exclusiva las personas que deban intervenir en el proceso de investigación de los hechos informados y de las acciones que, en su caso, deban llevarse a cabo.
2. **Acceso.-** El SII será accesible para cualquier persona que se encuentre dentro del ámbito de aplicación de la presente Política: los Sujetos Obligados, así como el resto de partes interesadas, tales como: profesionales autónomos; accionistas, partícipes o personas pertenecientes al órgano de dirección o supervisión de las empresas con las que se relaciona Talde; así como cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores de Talde.
3. **Posibilidad de denuncias anónimas.-** El SII permitirá la recepción de denuncias presentadas de forma anónima, las cuales serán tramitadas con las limitaciones propias del anonimato de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Informantes.
4. **Control de represalias.-** El órgano Responsable del SII deberá perseguir y minimizar cualquier represalia, incluida la amenaza y la tentativa de represalia, que pudiera surgir contra una persona que haya hecho un uso adecuado del Sistema y que tenga motivos razonables para pensar que la información es veraz en el momento de la comunicación, aun cuando se aporten pruebas concluyentes.

En este sentido, se entiende por represalia cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a la persona que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de persona informante<sup>1</sup>.

Las personas informantes accederán a las medidas de prohibición de represalias y de apoyo previstas en los artículos 36 a 38 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

No obstante, quedarán expresamente excluidas de la protección las personas que comuniquen o revelen:

- a) Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún Sistema 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 a la persona 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.

---

<sup>1</sup> A título enunciativo, y de acuerdo con el artículo 36 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, se consideran represalias las que se adopten en forma de suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral; daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones o acoso; evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional; inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios; discriminación o trato desfavorable o injusto.

5. **Presunción de inocencia y derecho de defensa.**- El órgano Responsable del SII deberá actuar sobre la base del principio de presunción de inocencia de la persona denunciada y de su derecho a defensa, ofreciéndole la posibilidad, durante el proceso de investigación, de formular alegaciones sobre los hechos denunciados e informándole de todos los derechos que le asisten, evitando realizar juicios de valor hasta que no se haya concluido la investigación y se haya podido obtener una resolución objetiva.
6. **Presunción de terceros.**- Los procedimientos vinculados al SII deben posibilitar la protección de la identidad de cada persona interesada y/o tercero a que se refiera la denuncia (por ejemplo, testigos, etc.) en todas las fases del procedimiento.

Las personas que revelen directa y públicamente infracciones también recibirán la correspondiente protección, siempre que a juicio del órgano Responsable del SII existan motivos fundados para sospechar que existe un peligro inminente o manifiesto para el interés de la Entidad o un riesgo de daños irreversibles, incluido un peligro para la integridad física.

Del mismo modo, dichas personas recibirán protección, cuando a juicio del órgano Responsable del SII tenga motivos fundados para pensar que, si presentaran una denuncia externa, correrían el riesgo de sufrir represalias o sería poco probable que la infracción se resolviera de manera efectiva, dadas las circunstancias particulares del caso.

7. **Divulgación y comunicación.**- Se informará a los Sujetos Obligados sobre la existencia y los procedimientos del Sistema Interno de Información mediante comunicaciones internas. Asimismo, en la página web de Talde ([www.talde.com](http://www.talde.com)) se publicará, en un apartado separado y diferenciado, información necesaria sobre el uso del SII.
8. **Informes y seguimiento.**- Se mantendrán registros de todas las denuncias recibidas, las investigaciones llevadas a cabo y las acciones tomadas, comunicando los avances a la persona informante, cuando fuere posible. Del mismo modo, deberán realizarse evaluaciones periódicas del Sistema Interno de Información, para identificar posibles áreas de mejora y efectividad continua.
9. **Independencia, imparcialidad y ausencia de conflictos de interés.**- Cualquier persona que haga uso del SII o sea Responsable del mismo, deberá notificar expresamente si un supuesto o investigación concreta supone incurrir en causa de conflicto de interés y, por tanto, no está en condiciones de garantizar la independencia en las decisiones adoptadas durante el proceso.
10. **Tramitación efectiva de las denuncias.**- El órgano Responsable del SII debe garantizar que las denuncias presentadas se tramitan en estricto cumplimiento del Manual de Procedimiento del Sistema Interno de Información (Canal de Denuncias) de Talde.
11. **Sensibilización y formación.**- Talde adoptará medidas de sensibilización y formación a las personas trabajadoras y directivas, extendiéndose a toda la organización.
12. **Responsabilidad.**-
  - (i) Las personas trabajadoras y directivas son responsables de informar sobre cualquier acción u omisión contraria a la legislación vigente y las políticas y procedimientos internos de Talde o que pueda ser constitutiva de infracción penal o administrativa grave o muy grave.
  - (ii) El órgano Responsable del SII deberá supervisar el correcto funcionamiento de dicho Sistema, así como la adecuada integración de los principios que definen la presente Política y la tramitación diligente de cualquier comunicación recibida por el SII.

- (iii) El Órgano de Administración es responsable de la adopción de medidas para garantizar la aplicación del Código de Conducta por parte de todos los miembros de la organización, y la minimización del riesgo de comisión de infracciones.

## **9. RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN**

El Consejo de Administración de Talde ha nombrado como órgano Responsable del SII a la persona Responsable de Cumplimiento Normativo y Control Interno de la Entidad.

El órgano Responsable del SII será el encargado de supervisar el correcto funcionamiento del Sistema, así como la adecuada integración de los principios que definen la presente Política en el ámbito de la organización, y de la diligente tramitación del Procedimiento del SII.

El órgano Responsable del SII deberá desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de Talde. En consecuencia, no podrá recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio, y deberá disponer de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo.

El órgano Responsable del SII puede delegar la gestión del Sistema Interno de Información en una persona nombrada a tal efecto (el “Delegado o Delegada de Gestión”) que será, por tanto, la responsable de la tramitación diligente de cualquier comunicación recibida por el Sistema disponible, ejerciendo sus funciones sobre la base de los principios recogidos en la presente Política.

Tanto el nombramiento como el cese de la persona física individualmente designada deberá ser notificado a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AAI) o, en su caso, a la autoridad competente de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el plazo de los diez (10) días hábiles siguientes, especificando en el caso de su cese, las razones que han motivado el mismo.

## **10. REGISTRO DE INFORMACIONES**

De acuerdo con las previsiones del artículo 26 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, el órgano Responsable del SII llevará un libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas a que hayan dado lugar y cuya llevanza corresponderá, en su caso, al Delegado o Delegada de Gestión garantizando, en todo caso, los requisitos de confidencialidad previstos en esta Ley.

Este registro no será público y únicamente podrá acceder a él la Autoridad judicial competente, mediante auto y en el marco de un procedimiento judicial.

Los datos personales incluidos en este registro solo se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con esta Ley. En particular, se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados 3 y 4 de su artículo 32. En ningún caso podrán conservarse los datos por un período superior a 10 años.

## **11. AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE**

Se pone en conocimiento de los Miembros de Talde que podrán dirigir sus denuncias directamente o tras la comunicación previa en el Sistema Interno de Información a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.) a través de su Sistema externo de información o ante las autoridades autonómicas competentes.

En este sentido, se facilitará la información sobre el procedimiento de comunicación, una vez se cree la precitada A.A.I. y comience su actividad, notificándolo a los destinatarios del presente

Procedimiento.

También se facilitará información clara y accesible sobre canales externos de información ante las autoridades competentes y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea.

## **12. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA**

El presente documento ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Talde en fecha 18 de diciembre de 2025 y entrará en vigor el mismo día de su aprobación. La presente Política estará vigente en tanto no se apruebe su modificación, procediendo su comunicación a las personas destinatarias del presente documento.

En todo caso, cualquier actualización o modificación de la presente Política deberá ser sometida a la aprobación del Consejo de Administración de Talde.