SELECCIONA EL DOCUMENTO QUE QUIERAS VISUALIZAR:



GUÍA DE USO PARA EL DENUNCIANTE



PROTOCOLO CORPORATIVO DEL CANAL DE DENUNCIAS

ÍNDICE

dinnteco
o&m

GUÍA DE USO PARA EL DENUNCIANTE

CANAL DE DENUNCIAS



Octubre ***2026***

ÍNDICE

1. ACCESO A LA PLATAFORMA 04
2. DENUNCIAR 05
3. COMPLETAR CAMPOS 06
4. ENVÍO Y SEGUIMIENTO DE LA DENUNCIA 07
5. MIS DENUNCIAS PRESENTADAS 08
6. GESTIÓN DE LA DENUNCIA 10

BIENVENIDO AL CANAL DE DENUNCIAS

Su información será recibida y gestionada de conformidad con nuestro compromiso con el fortalecimiento de la cultura de cumplimiento normativo y de buenas prácticas corporativas.

Se le informa que toda la información que se produzca en el seguimiento de su denuncia está cifrada y dotada del más amplio estándar de seguridad.

Igualmente, se le informa que el tratamiento del Canal de Denuncias ha sido diseñado de conformidad con las directrices de la ISO 37002.

1. ACCESO A LA PLATAFORMA

Para acceder a la plataforma del Canal de Denuncias deberá acceder a la web corporativa de su organización y pulsar sobre la pestaña "Canal de Denuncias".

Una vez pulsado, el navegador le redireccionará a una nueva ventana donde:

1. Aparecerá un "Código de Referencia" que identifica a la organización/ empresa y que deberá utilizar para acceder a la página de denuncias.
   Será a través de este Código de Referencia que podrá comunicarse con el Responsable del Canal de Denuncias y recibir de éste sus comunicaciones.
2. Pulsará sobre el enlace "Denunciar".

Una vez pulsado sobre el enlace "Denunciar" se le redirigirá a la página desde la que podrá plantear la denuncia.

Para visualizar las denuncias presentadas por usted, podrá pulsar en "Mis denuncias presentadas".



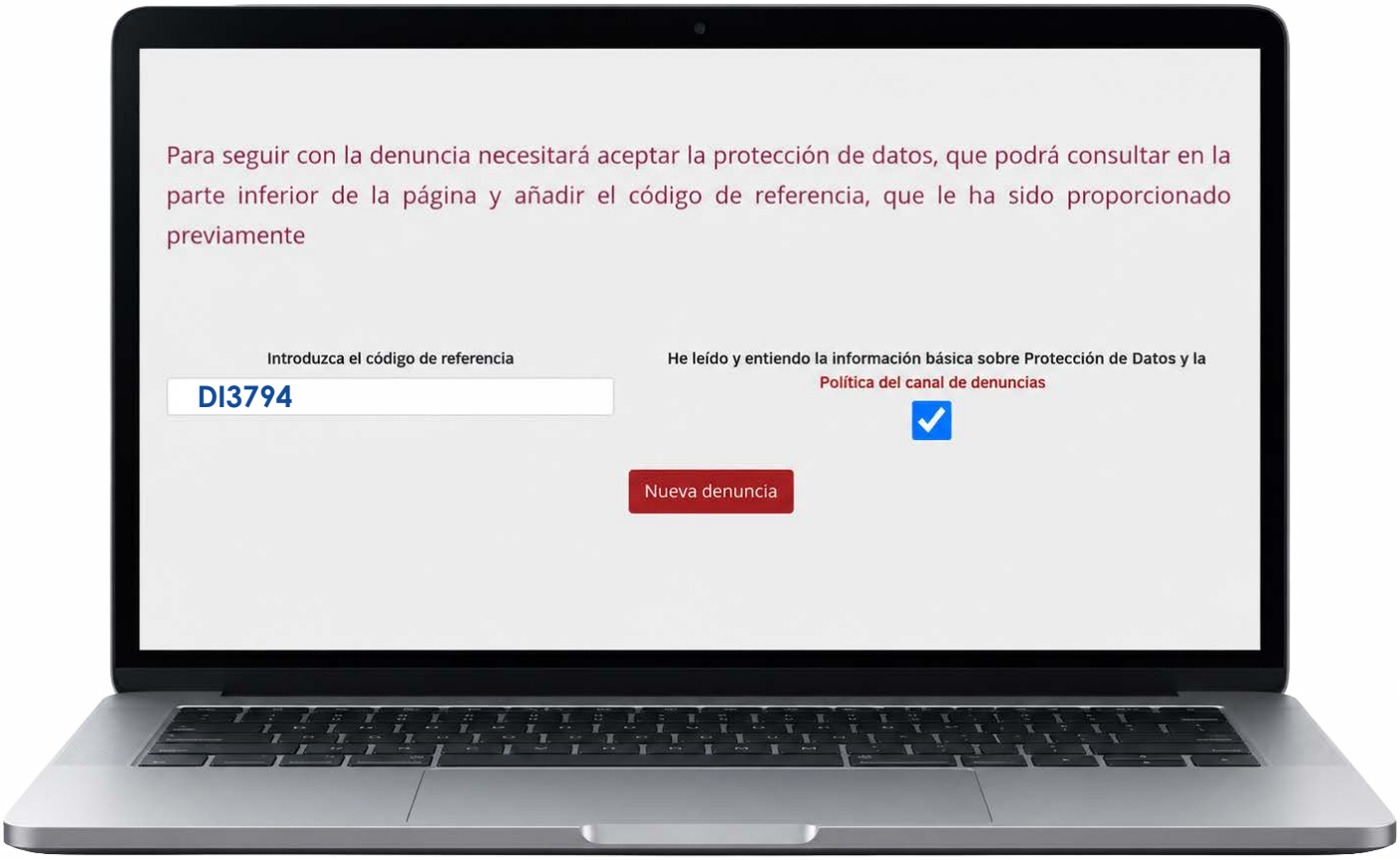
2. DENUNCIAR

Para realizar una nueva denuncia deberá pulsar sobre la pestaña "Denunciar" y accederá al panel donde deberá leer, entender y aceptar la información sobre la política del canal de denuncias y protección de datos que podrá consultar en la parte inferior de la página.

También podrá descargar la Guía de uso, en la parte superior derecha, para conocer el proceso de denuncia al detalle y resolver cualquier duda que se le pueda plantear.

Realizado lo anterior, si es conforme, deberá (1) introducir el "Código de referencia" de nuestra organización que es el **DI3794** y (2) marcar la pestaña de "He leído y entiendo la información básica sobre Protección de Datos y la Política del Canal de Denuncias".

Realizado lo anterior, podrá pulsar sobre la pestaña "Nueva Denuncia" para acceder y completar los campos requeridos.



3. COMPLETAR CAMPOS

Usted puede formular la denuncia de dos formas:

- **Anónima**. Su identidad no será conocida por el Responsable de Canal de Denuncias.

Se le informa que si la denuncia es por "Acoso Laboral" o "Acoso Sexual" deberá identificarse por imperativo legal y esa denuncia no podrá ser gestionada de forma anónima.

- **Identificada**. Su identidad sí será conocida por el Responsable del Canal de Denuncias.

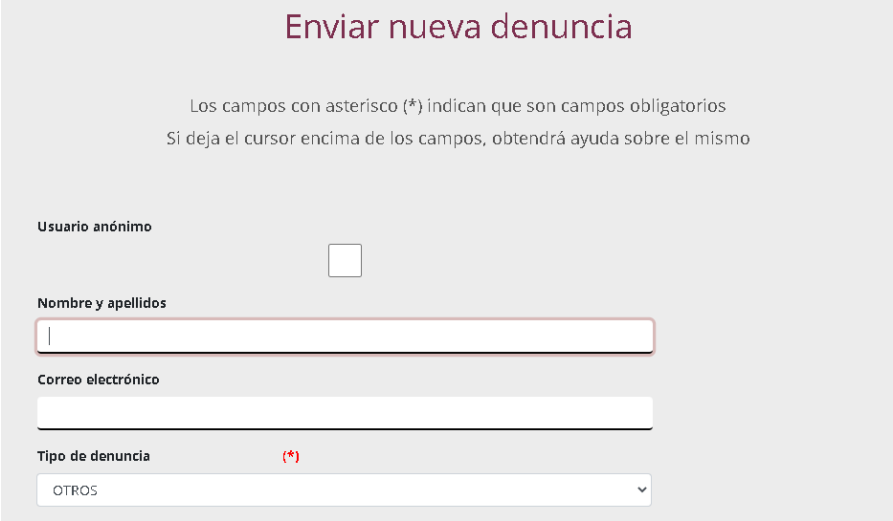
Si decide que la denuncia se formule de forma anónima, pulse en la pestaña de Usuario Anónimo". En tal caso, no se le solicitarán datos personales.

Si decide que la denuncia identifique al denunciante, deberá completar los datos que le son solicitados.

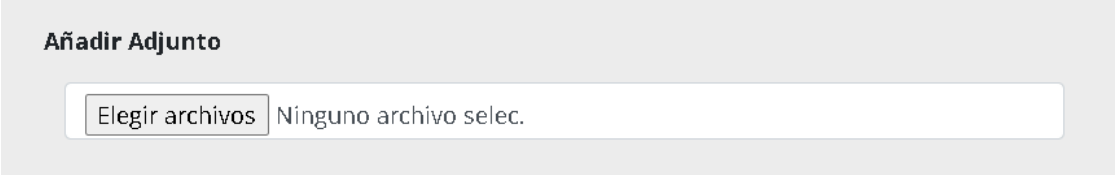
Los campos señalados con un asterisco (*) son campos obligatorios.

Realizado lo anterior, deberá completar todos los campos requeridos con un asterisco (*), que en función de si el usuario es confidencial o anónimo podrán ser en mayor o menor número.

Deslizando el cursor sobre el campo a completar le aparecerá una pequeña ventana de ayuda con una breve explicación sobre lo requerido en el campo a completar.



Junto a los datos e información introducida en los campos, también podrá añadir archivos (texto, imagen, video, audio, etc.). Estos archivos quedarán incorporados en su denuncia.

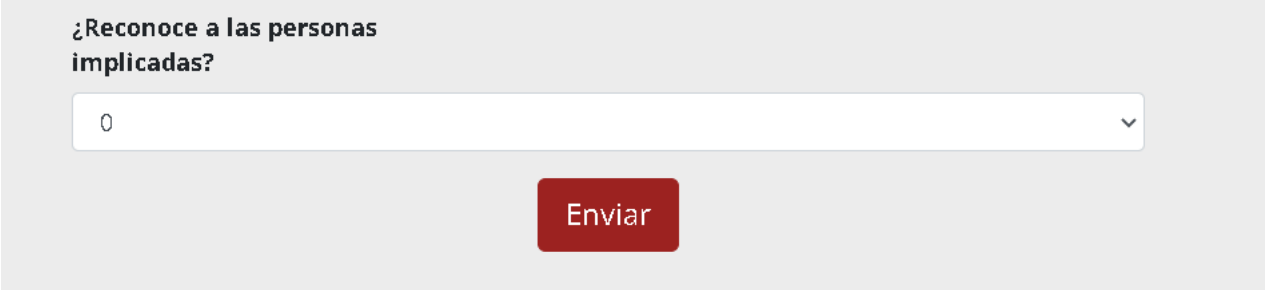


Nota: en el momento de plantear la denuncia únicamente podrá adjuntar un archivo. Posteriormente, en la tramitación de la denuncia, cuando acceda a su "denuncia presentada" con sus claves de acceso de "usuario" y "contraseña" podrá añadir todos los archivos que considere oportunos.

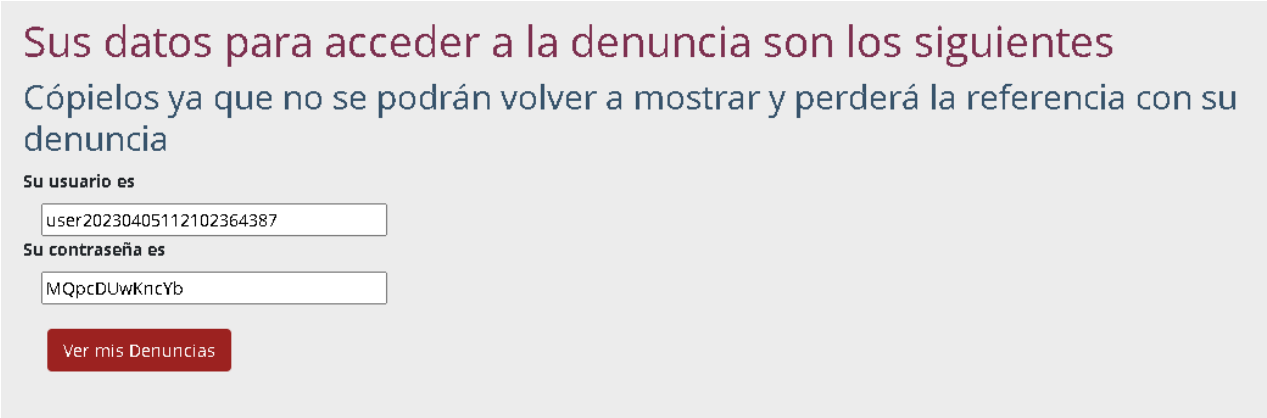
Las claves de "usuario" y "contraseña" se le facilitarán una vez haya completado su denuncia y podrá utilizarlas para visualizar el estado en el que se encuentra su

4. ENVÍO Y SEGUIMIENTO DE LA DENUNCIA

Una vez completados todos los campos requeridos, deberá pulsar sobre la pestaña "Enviar" y se dará traslado de su denuncia al responsable encargado de la tramitación de esta.



Una vez pulsado sobre la pestaña "Enviar" se le generará un "usuario" y una "contraseña" que deberá copiar y guardar para poder acceder al seguimiento de su denuncia.



5. MIS DENUNCIAS PRESENTADAS

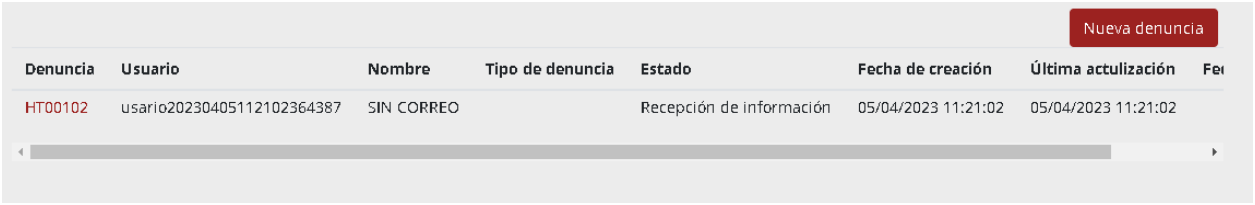
Pulsando sobre la pestaña "Mis denuncias presentadas" podrá acceder al seguimiento de estas introduciendo su "usuario" y "contraseña".

- Si su denuncia fue "Anónima" se le informará de sus claves de acceso: "usuario" y "contraseña" que deberá conservar en lugar seguro para servirse de ellas cada vez que desee conocer el estado de sus denuncias.
- Si su denuncia identifica si identidad, se le informará de sus claves de acceso: "usuario" y "contraseña" a su dirección email" introducida.



Introducido los datos de acceso podrá acceder al contenido de su denuncia podrá conocer:

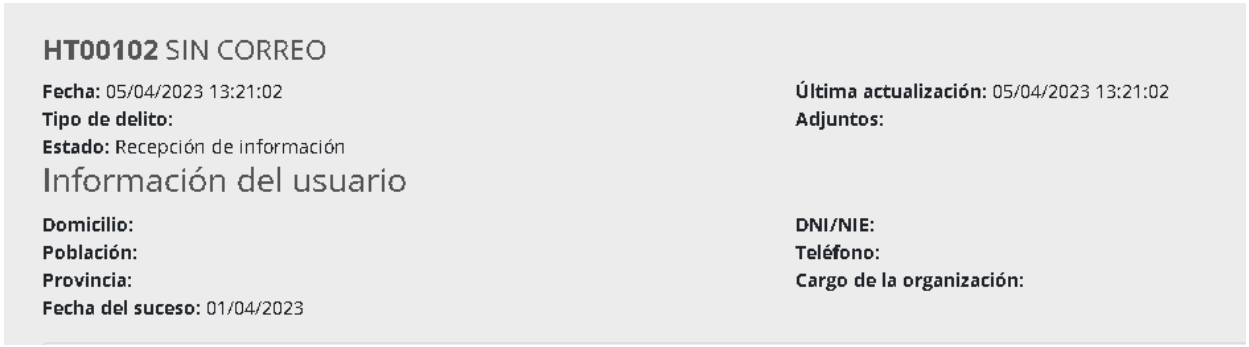
1. El estado en la que se encuentra la tramitación
2. La fecha de creación.
3. La última actualización.
4. La fecha de cierre.



Comunicación con el responsable del Canal de Denuncias.

Pulsando sobre el código de la denuncia proporcionado (en este ejemplo: HT00102, según imagen anterior), podrá acceder a todo el contenido de su denuncia presentada y:

1. Comunicarse con el responsable a través de un chat interno.
2. Adjuntar nuevos archivos.





6. GESTIÓN DE LA DENUNCIA

La gestión seguirá el siguiente procedimiento:

RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

- **Recepción**
  - **Identificada**
    - Puede indicar email para notificaciones
    - Acuse de recibo: 7 días
  - **Anónima**
    - No es posible si la denuncia es por acoso laboral o acoso sexual. El denunciante debe identificarse
- Registro de Entrada
  Asignación de Código de identificación
  Acceso restringido
  Fecha de recepción
- Plazo del Proceso
  3 meses
  Ampliables a 3 meses más por causa justificada

TRÁMITE DE ADMISIÓN

- **Trámite**
  - **Inadmisión**
    - Cuando los hechos sean inverosímiles
      Cuando no exista infracción
      Cuando no contenga información nueva
    - Comunicación al informante. 5 días
  - **Admisión**
    - Comunicación al informante. 5 días
    - Acta de Inicio del Expediente

INSTRUCCIÓN

Instrucción

PRINCIPIOS
Secreto de la identidad del informante
Presunción de inocencia
Derecho de información de la persona afectada
Secreto de las actuaciones realizadas
Protección datos carácter personal
Custodia de información y documentos
Medidas de protección frente a represalias

ACTUACIONES
Acciones para verificar la verosimilitud de la denuncia
Trámite de audiencia a la persona afectada
Prueba Documental y testifical
Otras pruebas oportunas
Derecho de defensa
Derecho a formular alegaciones escritas

TERMINACIÓN DE LAS ACTUACIONES

Terminación

INFORME
Exposición de los hechos
Actuaciones realizadas
Valoración de las pruebas
Valoración de los indicios
Calificación del incumplimiento
Conclusión

ARCHIVO
Notificación al Informante
Notificación a la persona afectada, en su caso
Remisión al Ministerio Fiscal si hay delito
Inicio, en su caso, de Expediente Sancionador

ÍNDICE

dinnteco
o&m

PROTOCOLO CORPORATIVO DEL CANAL DE DENUNCIAS

PARA TODAS LAS PARTES INTERESADAS



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 14

A. INTRODUCCIÓN 15

B. ¿QUIÉN PUEDE HACER USO DEL CANAL DE DENUNCIAS? 15

C. HECHOS QUE PUEDEN SER DENUNCIADOS 15

D. DENUNCIAS FALSAS 16

E. CÓMO INTERPONER UNA DENUNCIA 16

F. DERECHOS DEL DENUNCIANTE 16

G. DERECHO DE ANONIMATO Y DE CONFIDENCIALIDAD 17

H. DERECHO DEL DENUNCIANTE A RECIBIR INFORMACIÓN 17

I. DERECHOS DEL DENUNCIADO 17

J. CONFLICTO DE INTERESES 18

K. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS 18

L. LÍMITES A LA INFORMACIÓN 19

M. DERECHO A LA SUPRESIÓN DE DATOS 19

N. PROTECCIÓN DE DATOS 20

PROCEDIMIENTO 21

1. PROCEDIMIENTO. LA FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA 22

2. PROCEDIMIENTO. ACUSE DE RECIBO 22

3. PROCEDIMIENTO. ANÁLISIS PRELIMINAR 22

4. PROCEDIMIENTO. PLIEGO DE DESCARGOS 23

5. PROCEDIMIENTO. PRÁCTICA DE PRUEBA 23

6. PROCEDIMIENTO. INFORME FINAL 24

7. PROCEDIMIENTO. INTERVENCIÓN DE EXPERTOS 24

dinnteco
o&m



INTRODUCCIÓN

A. INTRODUCCIÓN

La Ley 2/2023 Reguladora de la Protección de las Personas que informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción obliga a la implementación de un Sistema Interno de Información (SII). Es decir, a disponer de un Canal de Denuncias Interno.

El Canal de Denuncias debe entenderse como un mecanismo abierto a la escucha de denuncias internas por medio del cual se generan vías de investigación y áreas de oportunidad para que la empresa mitigue el riesgo del incumplimiento normativo.

La página web de la empresa tiene habilitado un enlace que hace posible que cualquiera de sus empleados o terceras personas relacionadas con la empresa puedan realizar denuncias internas y conocer el estado de su gestión.

Si no fuera posible la gestión digital de dicho procedimiento, el denunciante podrá realizar su denuncia a través de la dirección postal de la empresa que puede encontrar en la web corporativa.

B. ¿QUIÉN PUEDE HACER USO DEL CANAL DE DENUNCIAS?

El Canal de Denuncias está a disposición de cualquier persona que tenga conocimiento de una infracción del ordenamiento jurídico cometida en el seno de la empresa.

En particular y a título enunciativo: Socios, directivos, empleados, personas contratadas en prácticas o en periodo de formación, personas responsables de la supervisión o asesoramiento externo, auditores de cuentas, contratistas o subcontratistas, proveedores, clientes y cualquier tercero que tenga relación con la empresa.

C. HECHOS QUE PUEDEN SER DENUNCIADOS

El Canal de Denuncias permite recoger la información sobre cualquier infracción del ordenamiento jurídico producida en el seno de la empresa. A título enunciativo, las siguientes infracciones:

- Infracciones constitutivas de delito,
- Infracciones administrativas graves,
- Infracciones medioambientales,
- Infracciones urbanísticas,
- Infracciones contra la protección de datos de carácter personal,
- Infracciones que supongan quebranto para la Hacienda Pública,
- Infracciones que supongan quebranto para la Seguridad Social,
- Infracciones de derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Infracciones en el marco de una relación laboral ya sea con empleados, becarios o trabajadores en periodos de formación.
- Infracciones que supongan discriminación por motivos de raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Actuaciones de acoso laboral o sexual.
- Acciones de blanqueo de capitales.
- Actuaciones contra el Código Ético de la empresa.

D. DENUNCIAS FALSAS

La realización de una denuncia falsa con temerario desprecio a la verdad o con clara actitud maliciosa constituye una infracción de la buena fe que ha de presidir las relaciones de trabajo en cualquier empresa.

Si un empleado utiliza el Canal de Denuncias de la empresa y realiza una denuncia falsa, se puede enfrentar a consecuencias legales. Según el artículo 456 del Código Penal, si se imputa un delito grave se castiga con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de doce a veinticuatro meses. Si se imputa un delito menos grave se castiga con la pena de multa de doce a veinticuatro meses.

E. CÓMO INTERPONER UNA DENUNCIA

La finalidad de la denuncia es poner en conocimiento del responsable del anal de denuncias la existencia de hechos o conductas que supongan una infracción del ordenamiento jurídico vigente o del código ético de la compañía. Para ello, pueden ser utilizados los siguientes procedimientos: (1) Haciendo uso del canal de denuncias instalado en la página web corporativa; (2) Por email; (3) Por correo ordinario o (4) verbalmente.

F. DERECHOS DEL DENUNCIANTE

La colaboración ciudadana resulta indispensable para la eficacia del derecho.

Tan relevante es la participación ciudadana que la ley se esfuerza en crear medidas que garanticen al denunciante la protección de determinados derechos:

- Derecho a ser oído. Ley 2/2023. Art. 9.2.
- Derecho a ser informado. Ley 2/2023. Art. 9.2.f).
- Derecho a comunicarse con el gestor de la denuncia. Ley 2/2023. Art. 9.2.e).
- Derecho al anonimato. Directiva UE 2019/1937; LO 3/2018.
- Derecho a la confidencialidad. Ley 2/2023. Art. 33.1.

- Derecho a la exhaustividad. Principio General del Derecho.
- Derecho a la resolución motivada. C.E. Art. 1.1.
- Derecho a la protección de datos. LOPD.
- Derecho a recibir una respuesta en un tiempo razonable. Ley 2/2023. Art. 9.2.d).

G. DERECHO DE ANONIMATO Y DE CONFIDENCIALIDAD



El denunciante tiene derecho a formular la denuncia de manera anónima. En tal caso, deberá hacerlo constar en el momento de interponer la denuncia. Sin embargo, la denuncia anónima presenta:

- Dificultad para obtener información adicional del denunciante.
- Dificultad para verificar la veracidad de la denuncia.
- Dificultad para proteger al denunciante de posibles represalias.
- Impedimento para que el denunciante reciba información sobre el seguimiento y estado de su denuncia.

H. DERECHO DEL DENUNCIANTE A RECIBIR INFORMACIÓN



El denunciante tiene derecho a recibir información de las denuncias presentadas y, en particular, a recibir un acuse de recibo de su denuncia en un plazo razonable que no supere los siete días desde la recepción de la misma.

Igualmente tiene derecho a recibir información sobre el seguimiento y el resultado de la investigación en un plazo razonable que no supere los tres meses desde el acuse de recibo, salvo que se trate de casos complejos que requieran una ampliación del plazo.

Una vez haya sido finalizada la instrucción de la denuncia el denunciante tiene derecho a recibir información sobre las medidas adoptadas.

I. DERECHOS DEL DENUNCIADO



La Ley 2/2023 garantiza al denunciado los siguientes derechos:

- Derecho a ser oído. Ley 2/2023. Art. 9.2.
- Derecho a ser informado. Ley 2/2023. Art. 9.2.f).
- Derecho a comunicarse con el gestor de la denuncia. Ley 2/2023. Art. 9.2.e).
- Derecho a la confidencialidad. Ley 2/2023. Art. 33.1.
- Derecho a la presunción de inocencia. Ley 2/2023. Art. 9.2.h).

- Derecho a la contradicción. Ley Enjuiciamiento Criminal.
- Derecho a la defensa y a la asistencia letrada. Ley Enjuiciamiento Criminal.
- Derecho al respeto y dignidad. Ley 2/2023. Art. 9.2. h).
- Derecho a la exhaustividad. Principio General del Derecho.
- Derecho a la resolución motivada. C.E. Art. 1.1.
- Derecho a la protección de datos. LOPD.
- Derecho a la ausencia de represalias. Ley 2/2023. Art. 36.
- Derecho a recibir una respuesta en un tiempo razonable. Ley 2/2023. Art. 9.2.d).

J. CONFLICTO DE INTERESES

Admitimos como posible que en determinadas denuncias pudiere darse un conflicto de intereses en los que el gestor de la denuncia pudiera tener un interés personal o profesional que pudiera afectar a su objetividad o imparcialidad.

Para estos supuestos se establece el siguiente mecanismo de garantía:

- El gestor implicado en dicho conflicto de intereses deberá anunciarlo de forma expresa al órgano de administración de la empresa tan pronto como perciba de cualquier forma y por cualquier medio la existencia de conflicto o resulte requerido para ello por el órgano de administración.
- El responsable del sistema dejará constancia escrita de la existencia de dicho conflicto de intereses en el soporte digital del sistema.
- El gestor del Canal de Denuncias deberá declinar la gestión de la denuncia.
- En tales supuestos, el órgano de administración designará a una persona externa suplente para la gestión de dicha denuncia.
- La persona excluida y relevada estará obligada a mantener la más absoluta confidencialidad de cuanto haya tenido conocimiento con motivo de la denuncia presentada.

K. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La Ley 2/2023 prohíbe expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia.

¿Qué se entiende por represalia? A título enunciativo, se entiende represalia:

- La suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral;
- La no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal;

- La imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo;
- La no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido;
- La evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional;
- La inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial que dificulten o impidan el acceso al empleo;
- La denegación o anulación de una licencia o permiso;
- La denegación de formación;
- La discriminación, o trato desfavorable o injusto que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de denunciantes o por haber realizado una revelación pública.
- Etcétera.

L. LÍMITES A LA INFORMACIÓN

La solicitud de información al denunciante y a las partes implicadas tiene unos límites que deben respetar los principios de proporcionalidad, necesidad y finalidad. En particular:

- La solicitud de información debe estar justificada por la relevancia y pertinencia de los datos solicitados para la investigación y comprobación de los hechos denunciados, sin que se puedan pedir datos innecesarios o excesivos.
- La solicitud de información debe respetar los derechos fundamentales de las personas afectadas, como el derecho a la intimidad, a la protección de datos personales, a la presunción de inocencia y a la defensa.
- La solicitud de información debe cumplir con las garantías legales y normativas establecidas para cada caso como, por ejemplo, el deber de confidencialidad o la seguridad de los sistemas de información.

M. DERECHO A LA SUPRESIÓN DE DATOS

El responsable del tratamiento deberá proceder a la supresión de los datos personales del sistema una vez hayan transcurrido tres meses desde su introducción, salvo que la finalidad de su conservación sea para dejar evidencia del funcionamiento del modelo de sistema de compliance o formen parte de procesos judiciales o de investigación necesaria por parte de las autoridades competentes.

N. PROTECCIÓN DE DATOS

La empresa informa que la gestión de las denuncias formuladas podrá ser externalizada a profesionales especialistas con la finalidad de lograr los más altos estándares de profesionalidad, independencia y objetividad.

Los denunciantes deberán consentir de manera expresa al tratamiento de sus datos de carácter personal antes de formular su denuncia.

La empresa cumple con la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales y con el Reglamento General de Protección de Datos.

Los titulares de los Datos Personales podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición según lo dispuesto en la normativa vigente de protección de datos personales mediante el envío de un correo electrónico a la dirección:admin@dinntecoom.com

Los datos de carácter personal facilitados con ocasión de la gestión del canal de enuncias obtenidos a resultas de la investigación interna correspondiente serán tratados únicamente para la gestión de las denuncias presentadas.

Los datos personales que no sean pertinentes para la tramitación de un caso específico se eliminarán inmediatamente.

dinnteco
o&m



PROCEDIMIENTO

1. PROCEDIMIENTO. LA FORMALIZACIÓN DE LA DENUNCIA

El procedimiento se inicia con la formalización de la denuncia en la página web corporativa o mediante comunicación postal.

Si la denuncia es formulada a través de la página web, el sistema facilitará al denunciante un código que le permitirá acceder en cualquier momento para conocer el estado de su denuncia o para facilitar nuevos datos relacionados con la denuncia.

En el caso en que la denuncia fuera anónima deberá indicarlo.

Si la denuncia no es anónima, deberá dejar constancia de su nombre y DNI, datos de contacto, teléfono y dirección postal a efectos de recibir comunicaciones.

La denuncia deberá ser redactada en términos claros, comprensibles y completos, describiendo con el mayor detalle posible los hechos objeto de denuncia, así como la fecha y lugar en que tuvieron lugar los hechos informados.

El sistema establecido por la empresa permite que puedan ser acompañados documentos, videos o audios.

2. PROCEDIMIENTO. ACUSE DE RECIBO

El responsable del Canal de Denuncias o, en su caso, el gestor externalizado designado al efecto deberá acusar recibo de la denuncia formulada mediante notificación al denunciante en un plazo no superior a 7 días. La notificación deberá contener cualquiera de las siguientes resoluciones:

- Admisión de la denuncia por ser los hechos informados susceptibles de investigación.
- Inadmisión a trámite indicando cualquiera de las siguientes causas:

  (a) Inconsistencia e imprecisión en las manifestaciones;

  (b) Manifestaciones infundadas o inverosímiles;

  (c) Inexistencia de infracción susceptible de ser investigada.

3. PROCEDIMIENTO. ANÁLISIS PRELIMINAR

El responsable del Canal de Denuncias o, en su caso, el gestor externalizado designado al efecto deberá realizar un análisis preliminar de los hechos denunciados y valorar si cumplen con los requisitos y criterios establecidos. Los pasos a seguir serán:

- Verificar la identidad del denunciante.
- Comprobar que la denuncia contiene información suficiente y relevante sobre los hechos o conductas denunciadas, así como las pruebas o indicios que las respalden.

- Evaluar si los hechos o conductas denunciadas son constitutivos de una irregularidad, un incumplimiento o una infracción de la normativa aplicable o interna.
- Determinar si la denuncia es competencia del Canal de Denuncias o si debe ser derivada a otro órgano o entidad interna o externa.

4. PROCEDIMIENTO. PLIEGO DE DESCARGOS

El pliego de descargos del denunciado en el Canal de Denuncias es el documento en el que el denunciado puede alegar y defenderse de los hechos o conductas que se le imputan, aportando las pruebas o argumentos que considere oportunos.

El responsable del Canal de Denuncias o, en su caso, el gestor externalizado designado al efecto deberá conceder al denunciado el derecho a la defensa y a presentar descargos, contradiciendo las acusaciones y aportando aquellas pruebas que estime oportunas para demostrar su inocencia.

De igual manera, si fuere el caso, el denunciado dispondrá de la oportunidad de rectificar o reparar el daño causado y evitar una sanción mayor.

5. PROCEDIMIENTO. PRÁCTICA DE PRUEBA

Podrán realizarse cuantas actuaciones se consideren necesarias para comprobar la veracidad y relevancia de los hechos denunciados, así como para determinar las posibles consecuencias que se puedan derivar. La valoración de la prueba implica:

- La admisión y valoración de las pruebas aportadas por el denunciante, el denunciado y las partes implicadas.
- La valoración de cualesquiera otras pruebas que surjan o se propongan durante el proceso de investigación.
- La aplicación de los principios de contradicción y audiencia.
- La conservación y custodia de las pruebas practicadas.

El rechazo de una prueba por su impertinencia o irrelevancia deberá ser motivada.

Las pruebas practicadas serán incorporadas al expediente.

El periodo de prueba deberá ser proporcional a la complejidad y gravedad de los hechos denunciados.

En todo caso, se procurará que el proceso de investigación concluya en el plazo de tres meses a contar desde la recepción de la denuncia.

6. PROCEDIMIENTO. INFORME FINAL

El informe final es el documento que recoge el resultado de la investigación de los hechos denunciados, así como las conclusiones, recomendaciones y medidas a adoptar al respecto. El informe final debe contener los siguientes elementos:

- La identificación de la denuncia y de las partes implicadas.
- La descripción de los hechos denunciados, así como de las pruebas practicadas que los respalden o contradigan.
- La valoración jurídica y ética de los hechos o conductas denunciados, así como su calificación como infracción o irregularidad, si procede.
- La propuesta de sanción o medida correctiva a aplicar, si procede, o el archivo de la denuncia, si no se ha podido comprobar su veracidad o relevancia.
- Las recomendaciones para mejorar los controles internos, las políticas o los procedimientos que hayan podido fallar o facilitar los hechos o conductas denunciados.

El informe final debe ser remitido al órgano de administración para su aprobación y ejecución, así como al informante y al denunciado, si se ha revelado su identidad, para su conocimiento y efectos.

7. PROCEDIMIENTO. INTERVENCIÓN DE EXPERTOS

El responsable del Canal de Denuncias durante la tramitación del procedimiento podrá valerse de expertos independientes especializados en la materia de que se trate.

La intervención de expertos en el procedimiento de investigación de una denuncia en el Canal de Denuncias debe respetar los principios y normas que rigen el funcionamiento del canal, así como las medidas de protección y confidencialidad que se establezcan para las partes implicadas.

En especial, se requerirá la intervención de exertos independientes en los siguientes casos:

- Cuando la persona o entidad que gestiona el Canal de Denuncias no disponga de los medios o recursos suficientes para realizar la investigación con las debidas garantías de objetividad, imparcialidad e integridad.
- Cuando la denuncia afecte a personas o áreas que tengan relación directa o indirecta con la persona o entidad que gestiona el Canal de Denuncias y exista un posible conflicto de intereses o una falta de independencia.
- Cuando la denuncia requiera un conocimiento técnico o especializado que no posea la persona o entidad que gestiona el Canal de Denuncias, y sea necesario contar con la opinión o el asesoramiento de un experto en la materia.

Para realizar consultas o sugerencias en relación a procedimientos o controles de Compliance, ponerse en contacto a través del email **canaldedenuncia@dinntecoom.com**

dinnteco o&m

C/ Alibarra 30, Pabellón 1
C.P. 01010 Vitoria-Gasteiz
Álava-Araba

(+34) 945 201 845

info@dinntecoom.com

www.dinntecoom.com