

<b>TRADIA GRUPO EMPRESARIAL, S.L.</b>	<b>POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE INFRACCIONES Y DEFENSA DEL INFORMANTE</b>	<b>Ed: 01</b>
		<b>27.11.2023</b>

**POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN  
DE INFRACCIONES Y DEFENSA DEL INFORMANTE**

**TRADIA GRUPO EMPRESARIAL, S.L.**

<b>TRADIA GRUPO EMPRESARIAL, S.L.</b>	<b>POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE INFRACCIONES Y DEFENSA DEL INFORMANTE</b>	<b>Ed: 01</b>
		<b>27.11.2023</b>

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>FINALIDAD</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>ALCANCE</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>EL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (SII)</b>	<b>4</b>
<b>3.1</b>	<b>Principios generales</b>	<b>4</b>
<b>3.2</b>	<b>Canal de información</b>	<b>5</b>
<b>3.3</b>	<b>Responsable del SII</b>	<b>5</b>
<b>3.4</b>	<b>Procedimiento del SII</b>	<b>6</b>
<b>4.</b>	<b>PROTECCIÓN DEL INFORMANTE</b>	<b>6</b>
<b>5.</b>	<b>PUBLICIDAD</b>	<b>9</b>
<b>6.</b>	<b>PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES</b>	<b>9</b>

TRADIA GRUPO EMPRESARIAL, S.L.	POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE INFRACCIONES Y DEFENSA DEL INFORMANTE	Ed: 01
		27.11.2023

## 1. FINALIDAD

La finalidad de la presente Política es recoger los principios generales que inspiran el Sistema Interno de Información del grupo de empresas encabezado por Tradia Grupo Empresarial, S.L. (la “**Organización**”), de conformidad con lo dispuesto 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 (la “**Ley de protección del informante**”).

En línea con la cultura de cumplimiento y de ética empresarial de la Organización, evidenciada, entre otros, en su Modelo de Cumplimiento Penal (“**MCP**”), el Sistema Interno de Información tiene un doble objetivo: por un lado, proteger a las personas que informen sobre los incumplimientos incluidos en su ámbito de aplicación, y, por otro, fortalecer y fomentar la cultura de la información y comunicación como mecanismo para prevenir y detectar conductas irregulares, y reaccionar frente a ellas.

## 2. ALCANCE

A los efectos de esta Política, se consideran incumplimientos las acciones u omisiones recogidas en el artículo 2 de la Ley de protección del informante, así como cualquier conducta contraria al MCP y a las medidas que forman parte del mismo, a los planes de prevención contra el acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la violencia sexual y las personas LGTBI de los que se dote la Organización o cualesquiera otras medidas implementadas para la prevención de cualquier actuación contraria a la ley y a los principios y valores definidos por la Organización.

Podrá informarse, igualmente, de los incumplimientos referidos cuando puedan haberse cometido por terceros ajenos a la Organización siempre y cuando estos participen en el ejercicio de las actividades sociales y por cuenta de la misma.

Esta Política resulta de aplicación a los informantes, esto es, a toda aquella persona física que realice una comunicación sobre posibles acciones u omisiones recogidas en el artículo 2 de la Ley de protección del informante en un contexto laboral o profesional en los términos previstos en el artículo 3 de dicha Ley, los cuales gozan de la protección otorgada por la misma, por esta Política y por el Procedimiento del SII.

Igualmente resulta de aplicación, y tendrán la consideración de informantes a efectos de esta Política cuando informen de incumplimientos<sup>1</sup>:

- Los destinatarios del MCP de la Organización que, de acuerdo con lo establecido en el MCP, tienen la obligación de informar sobre cualquier conducta que pudiera ser contraria al MCP y a las medidas que forman parte del mismo.

---

<sup>1</sup> Los informantes de incumplimientos fuera del alcance de la Ley de protección del informante gozarán de las medidas de protección señaladas en esta Política y en el Procedimiento del SII.

TRADIA GRUPO EMPRESARIAL, S.L.	POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE INFRACCIONES Y DEFENSA DEL INFORMANTE	Ed: 01
		27.11.2023

- Quienes comuniquen incumplimientos de las medidas que forman parte de los planes de prevención contra el acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la violencia sexual y las personas LGTBI de los que se dote la Organización. En el supuesto de que los planes de prevención contra el acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la violencia sexual y las personas LGTBI de los que se dote la Organización prevean procedimientos específicos de instrucción y/o investigación, se seguirán los mismos siempre y cuando el contenido de la información se subsuma en las conductas que consten reguladas en tales procedimientos. En todo aquello no previsto en tales procedimientos, se aplicará el procedimiento previsto en el SII supletoriamente.

### 3. EL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (SII)

El SII se compone principalmente del canal de comunicación habilitado para la recepción de informaciones relativas a incumplimientos, del Responsable del SII y del procedimiento que deberá seguirse para la tramitación de las referidas comunicaciones denominado “Procedimiento de gestión de comunicaciones del Sistema Interno de Información” (“Procedimiento del SII”).

#### 3.1 Principios generales

Todas las actuaciones desarrolladas en el marco del SII se realizarán de forma segura, conforme a criterios de proporcionalidad y objetividad, con el máximo respeto a la legalidad vigente y reconociéndose los derechos que asisten a todas las partes intervinientes.

Se garantizará la confidencialidad y los derechos a la intimidad, a la privacidad, al honor, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas involucradas en el proceso de investigación iniciado como consecuencia de la recepción de una comunicación realizada a través del SII de la Organización.

Las comunicaciones podrán realizarse en el SII por escrito o verbalmente, y podrán ser anónimas. La identidad del informante (en caso de ser conocida) así como de los terceros mencionados en la comunicación, solo podrá ser comunicada a la Autoridad Judicial, al Ministerio Fiscal o a la Autoridad Administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora, previo traslado al informante o al tercero afectado, siempre que dicha circunstancia no comprometa la investigación o el procedimiento judicial en curso.

Las actuaciones dirigidas a la comprobación y esclarecimiento de los hechos recogidos en las comunicaciones recibidas deberán llevarse a cabo observando todas las garantías previstas en el Procedimiento del SII para las personas intervinientes. En concreto, la persona afectada por la comunicación tiene derecho a ser informada de los hechos que se le atribuyen y a ser oída en cualquier momento.

Las actuaciones de investigación deberán desarrollarse con la mayor diligencia, agilidad y efectividad posibles, en atención a la complejidad de los hechos, atendiendo, en todo caso, a los plazos establecidos en el Procedimiento del SII.

TRADIA GRUPO EMPRESARIAL, S.L.	POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE INFRACCIONES Y DEFENSA DEL INFORMANTE	Ed: 01
		27.11.2023

### 3.2 Canal de información

El SII deberá utilizarse como cauce preferente para la comunicación de incumplimientos a través del canal interno establecido por la Organización. El canal habilitado en el SII para la comunicación de informaciones relativas a posibles incumplimientos es el “**Canal Ético**”, sin perjuicio de las especificidades propias de protocolos similares legalmente previstos (por ejemplo, en relación con situaciones de acoso).

Este canal, propio de la Organización, está diseñado de forma segura para garantizar la confidencialidad de la identidad del informante, la persona afectada, y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, así como la protección de datos de carácter personal, impidiendo el acceso de personal no autorizado, externalizando aquellas vías de comunicación que pudieran suponer un menoscabo en la confianza en el canal por parte de los informantes.

Sin perjuicio del cauce preferente del canal interno señalado, para la comunicación de los posibles incumplimientos recogidos en la Ley de protección del informante, los informantes podrán, asimismo, acceder a los canales establecidos por las Administraciones Públicas a estos efectos (“canales externos”), bien directamente, bien previa comunicación a través del canal interno, respecto de los cuales se informará debidamente a los potenciales informantes. Los canales externos no están previstos para comunicar incumplimientos fuera del alcance de la Ley de protección del informante (por ejemplo, incumplimientos de normas internas de la Organización).

### 3.3 Responsable del SII

El Consejo de Administración de la Organización ha designado como Responsable del SII al Comité de Ética y Cumplimiento (“**CEC**”), órgano colegiado que asume también la función de supervisión del MCP de la Organización. El CEC delegará en uno de sus miembros las facultades de gestión del SII y de tramitación de los expedientes de investigación.

El Responsable del SII cuenta con los medios materiales y personales necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones, las cuales realiza de forma autónoma e independiente respecto del resto de órganos de la Organización, debiendo regirse su actuación por los principios generales recogidos en esta Política.

El Responsable del SII asumirá diligentemente, y en ausencia de conflicto de interés, la gestión de las informaciones recibidas a través del canal establecido, asegurando la adecuada aplicación del Procedimiento del SII.

Igualmente mantendrá un libro-registro de las informaciones y comunicaciones recibidas y de los Expedientes de Investigación a que hayan dado lugar, garantizando la confidencialidad de dicha información.

La designación del Responsable del SII se notificará a la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

TRADIA GRUPO EMPRESARIAL, S.L.	POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE INFRACCIONES Y DEFENSA DEL INFORMANTE	Ed: 01
		27.11.2023

### 3.4 Procedimiento del SII

El Procedimiento del SII regula la gestión y tramitación de las comunicaciones recibidas a través del canal del SII, que incluye las actuaciones a llevar a cabo para la comprobación y esclarecimiento de los hechos recogidos en las comunicaciones recibidas (Expediente de Investigación).

En el caso de que los hechos objeto de la información pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, deberá ponerse en conocimiento del Ministerio Fiscal o la Fiscalía Europea, según proceda.

## 4. PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

Los informantes deberán actuar de buena fe y realizar las comunicaciones observando criterios de veracidad y proporcionalidad y refiriéndose únicamente a hechos que tengan alguna relación con la Organización.

Las comunicaciones o informaciones falsas o malintencionadas podrán dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario en vigor en la Organización, así como la adopción de las acciones legales correspondientes para la reclamación de los daños y perjuicios que hayan podido generarse.

Ni la Organización ni sus profesionales adoptarán ninguna forma de represalia, directa o indirecta, incluyendo las amenazas o tentativas de represalias, contra las personas que comuniquen o revelen infracciones previstas en el alcance de esta Política siempre que tengan motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación o revelación (aun cuando no aporten pruebas concluyentes), que la información entre dentro del alcance de esta Política y que la comunicación se realice conforme a los requerimientos previstos en esta Política.

Quedan expresamente excluidas de la protección prevista en esta Política aquellas personas que comuniquen o revelen:

- Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas a trámite.
- Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación.
- Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores.
- Informaciones que se refieran a acciones u omisiones no comprendidas en el alcance de esta Política.

La obligación de no represalia en los casos de personas físicas que realice una comunicación sobre posibles acciones u omisiones recogidas en el artículo 2 de la Ley de protección del

TRADIA GRUPO EMPRESARIAL, S.L.	POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE INFRACCIONES Y DEFENSA DEL INFORMANTE	Ed: 01
		27.11.2023

informante en un contexto laboral o profesional en los términos previstos en el artículo 3 de dicha Ley, atenderá a la regulación igualmente establecida a este respecto en dicha Ley, así como a lo indicado en esta Política.

En virtud de esta Política, se establece adicionalmente el principio de no represalia para el resto de informantes afectados por su alcance, a los que no son de aplicación las garantías y protecciones administrativas reguladas en la Ley de protección del informante.

Se entiende por represalia cualquier acto u omisión prohibido por la ley, o que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a la persona que lo sufre en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informante. A título enunciativo, se consideran represalias:

- Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y 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; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.
- Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- La evaluación o las referencias negativas con respecto al desempeño laboral o profesional.
- La inclusión en listas negras o la difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan a la persona acceder al empleo o a la contratación de obras o servicios.
- La denegación o la anulación de una licencia o permiso.
- La denegación de formación.
- La discriminación o trato desfavorable o injusto.

Asimismo, la Ley de protección del informante prevé una serie de medidas de apoyo y protección al informante que comunique las acciones u omisiones recogidas en su artículo 2. Estas medidas que, en su caso, facilitarían la Autoridad Independiente de Protección del Informante u otra autoridad u órgano competente, se concretan en las siguientes:

- a) Medidas de apoyo:

<b>TRADIA GRUPO EMPRESARIAL, S.L.</b>	<b>POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE INFRACCIONES Y DEFENSA DEL INFORMANTE</b>	<b>Ed: 01</b>
		<b>27.11.2023</b>

- Información y asesoramiento completo, independientes y gratuito, sobre los procedimientos y recursos disponibles, protección frente a represalias y derechos de la persona afectada.
- Asistencia efectiva por parte de las autoridades competentes ante cualquier autoridad pertinente implicada en su protección frente a represalias, incluida la certificación de que pueden acogerse a protección al amparo de la Ley de protección del informante.
- Asistencia jurídica en los procesos penales y en los procesos civiles transfronterizos de conformidad con la normativa comunitaria.
- Apoyo financiero y psicológico, de forma excepcional, si así lo decidiese la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. tras la valoración de las circunstancias derivadas de la presentación de la comunicación.

b) Medidas de protección:

- No se considerará que el informante ha infringido ninguna restricción de revelación de información, y no incurrirá en responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha comunicación o revelación pública, siempre que tuviera motivos razonables para pensar que la comunicación era necesaria para revelar un incumplimiento, de conformidad con la definición incluida en la Ley de protección del informante. Esta medida no afectará a las responsabilidades de carácter penal.

Lo previsto en el párrafo anterior se extiende a la comunicación de informaciones realizadas por los representantes de las personas trabajadoras, aunque se encuentren sometidas a obligaciones legales de sigilo o de no revelar información reservada. Todo ello sin perjuicio de las normas específicas de protección aplicables conforme a la normativa laboral.

- El informante no incurrirá en responsabilidad respecto de la adquisición o el acceso a la información comunicada, siempre que dicha adquisición o acceso no constituya un delito.
- En los procedimientos ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad relativos a los perjuicios sufridos por el informante, una vez que haya demostrado razonablemente que ha realizado una comunicación y que ha sufrido un perjuicio, se presumirá que el perjuicio se produjo como represalia por informar. En tales casos, corresponderá a la persona que haya tomado la medida perjudicial probar que esa medida se basó en motivos debidamente justificados no vinculados a la comunicación.
- En los procesos judiciales, incluidos los relativos a difamación, violación de derechos de autor, vulneración de secreto, infracción de las normas de

<b>TRADIA GRUPO EMPRESARIAL, S.L.</b>	<b>POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE INFRACCIONES Y DEFENSA DEL INFORMANTE</b>	<b>Ed: 01</b>
		<b>27.11.2023</b>

protección de datos, revelación de secretos empresariales, o a solicitudes de indemnización basadas en el derecho laboral o estatutario, el informante y aquellas personas a las que legalmente se extienda la protección al informante, no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo. El informante y aquellas personas a las que legalmente se extienda la protección al informante tendrán derecho a alegar en su descargo y en el marco de los referidos procesos judiciales, el haber comunicado, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación era necesaria para poner de manifiesto una infracción en virtud de la Ley de protección del informante.

## **5. PUBLICIDAD**

El Responsable del SII se asegurará de proporcionar de manera clara y accesible la información necesaria para que los informantes puedan hacer uso de los canales de comunicación de la Organización. Dicha información se encuentra recogida en esta Política que, a su vez, adquiere desarrollo en el Procedimiento del SII.

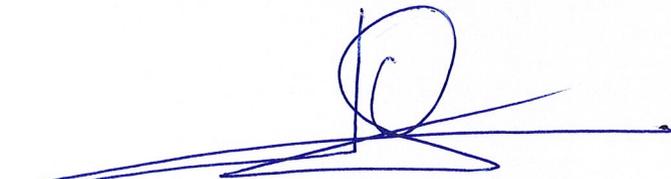
En las páginas web de la Organización: [www.solymarhoteles.com](http://www.solymarhoteles.com), [www.mymercat.com](http://www.mymercat.com), [www.campingcalpemar.com](http://www.campingcalpemar.com) y [www.restauranteabiss.com](http://www.restauranteabiss.com), se informará de lo necesario a los informantes en relación con el SII, su funcionamiento y garantías.

## **6. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

Los tratamientos de datos personales que se realicen en el marco del SII se realizarán en pleno cumplimiento de los principios generales y obligaciones establecidas en la normativa de protección de datos personales y en la Ley 2/2023.

\* \* \*

**En Calpe, a 27 de noviembre de 2023.**



**Fdo. Juan Miguel Oltra Gandía  
CEO Tradia Grupo Empresarial, SL**