

## PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL CANAL ÉTICO

### Contenido

1. OBJETO .....	1
2. ALCANCE.....	2
3. DEFINICIONES .....	2
4. DESARROLLO.....	2
4.1 ENVÍO Y RECEPCIÓN DE COMUNICACIONES.....	3
4.2 TRAMITACIÓN Y GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES.....	4
4.3 CONFIDENCIALIDAD DEL DENUNCIANTE.....	5
4.4 PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.....	6
4.5 RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN Y MEDIDAS ADOPTADAS .....	7
4.6 MECANISMOS PARA PREVENIR CONFLICTOS DE INTERÉS.....	8
4.7 TRATAMIENTO DE COMUNICACIONES DESDE PUNTO DE VISTA DE PROTECCIÓN DATOS .....	8
4.8 DERECHOS DEL AFECTADO.....	10
4.9 INCUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO.....	10
ANEXO 1 – SUPUESTOS DE RECHAZO Y ADMISIBILIDAD .....	11

### 1. OBJETO

El presente procedimiento tiene como principal objetivo regular el uso y funcionamiento del Sistema de Gestión de Informaciones en el que se incardina el canal de gestión de comunicaciones (en adelante el “Canal Ético” o el “Canal”), conforme a la legislación y normativa aplicable, así como a lo establecido en el Código de Conducta y políticas aplicables de Grupo CALVERA.

Adicionalmente, el Sistema de Gestión de Informaciones tiene como objetivos:

- Mantener la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y de la tramitación de la misma;
- Permitir la presentación de comunicaciones por escrito;
- Integrar los distintos canales internos de comunicación;
- la protección de datos, impidiendo el acceso de personal no autorizado;
- Asegurar que las comunicaciones presentadas puedan tratarse de manera efectiva con el objetivo de que el primero en conocer la posible irregularidad sea la propia entidad;

- Ser independientes y aparecer diferenciados respecto de los sistemas internos de información de otras entidades u organismos;
- Contar con un responsable del sistema, que es el Chief Compliance Officer, y
- Determinar las garantías de protección de los informantes y personas afectadas.

El Canal es el mecanismo que Grupo CALVERA pone a disposición de los empleados, clientes, proveedores y cualquier tercero para comunicar los presuntos incumplimientos que tengan lugar por parte de los empleados del Grupo o de terceros respecto de la ley y normativa aplicable, el Código de Conducta y/o de los valores de Grupo CALVERA, si bien las medidas de protección que brinda a los informantes 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, sólo resultan aplicables para la comunicación de los supuestos previstos en el art. 2 de la ley 2/2023.

## 2. ALCANCE

Este procedimiento se aplica a todos los empleados, directivos y miembros de los órganos de administración de las sociedades donde CALVERA HYDROGEN S.A., ostente la mayoría del capital social o una participación de control.

La función de Legal & Compliance será responsable de resolver las consultas que se reciban de los empleados respecto del uso y funcionamiento del Canal y, en su caso, de desarrollar y supervisar, en coordinación con la función de Recursos Humanos, los planes de formación y concienciación relativos al uso y funcionamiento del Canal por los empleados.

## 3. DEFINICIONES

- **Grupo, Grupo CALVERA o CALVERA:** incluye Calvera Hydrogen S.A. todas sus filiales, participadas y sucursales.
- **Consejo u Órgano de Administración:** órgano o conjunto de órganos de gobierno de una empresa que son responsables de la supervisión y gestión del negocio al más alto nivel y de la implantación del sistema de gestión de informaciones (en adelante el “**Sistema de Gestión de Informaciones**”).

## 4. DESARROLLO

El uso y funcionamiento del Canal cuenta con las siguientes fases:

#### **4.1 Envío y recepción de comunicaciones**

La comunicación a la función de Legal & Compliance de una presunta actuación ilícita o no alineada con los comportamientos corporativos previstos en el Código de Conducta y políticas aplicables, podrá realizarse por alguno de los siguientes medios:

- Mediante formulario disponible en la web [www.calvera.es](http://www.calvera.es), en la sección Canal Ético.
- A solicitud del informante, mediante una reunión presencial con el Chief Compliance Officer dentro del plazo máximo de siete días desde la fecha de solicitud.

Las comunicaciones realizadas a través de este Canal deberán recoger la siguiente información, a fin de facilitar la asignación para su tramitación, investigación y gestión al equipo que corresponda:

- Identificación del informante cuando se opte por realizar la denuncia de forma confidencial y no anónima. A tal efecto, se deberá indicar el nombre y apellidos y una dirección de contacto. Sin perjuicio de lo anterior, se permite la comunicación de forma anónima a elección del informante.
- Identificación del afectado, si lo hubiera.
- Descripción básica de los hechos, indicando (si fuera posible) las fechas en las que han tenido lugar.
- Elementos sobre los que se basa la sospecha de la comisión de irregularidades.

Se informará al comunicante del tratamiento de sus datos, de acuerdo a lo que establecen el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y la ley 2/2023.

Además, a quienes realicen la comunicación a través de canales internos se les informará, de forma clara y accesible, sobre los canales externos de información ante las autoridades competentes y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea.

Las comunicaciones verbales realizadas a través de reunión presencial deberán documentarse de alguna de las maneras siguientes:

- Mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible; o
- A través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.

Sin perjuicio de los derechos que le corresponden, de acuerdo con la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción del mensaje.

Sin perjuicio de uso del Canal Ético, el informante podría tramitar o dirigir su comunicación a través del canal externo de la Autoridad Independiente de Protección al Informante u organismo equivalente constituido por las Comunidades Autónomas.

#### **4.2 Tramitación y gestión de las comunicaciones**

El Chief Compliance Officer, es la persona designada para recibir las comunicaciones y realiza una evaluación preliminar de las mismas con el fin de verificar que resultan fundamentadas y no se refieren a meras opiniones personales o valoraciones subjetivas ajenas a la finalidad de este Canal, en cuyo caso, se archivará la comunicación dejando constancia razonada de esta decisión en el registro del Canal. La decisión de archivo no impedirá la iniciación posterior de una investigación si se recibiera información adicional y esta fuera considerada relevante por el Chief Compliance Officer.

En el Anexo 1 se identifican los supuestos de rechazo o admisibilidad de la comunicación.

La función de Legal & Compliance informará al comunicante, en un plazo máximo de 7 días hábiles, de la recepción de su comunicación, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación, y en su caso del comienzo de una investigación interna.

Legal & Compliance podrá mantener la comunicación con el informante y, si se considera necesario, solicitar a la persona informante información adicional.

Presentada la información, se procederá a su registro en el Sistema de Gestión de Información, siéndole asignado un código de identificación. El Sistema de Gestión de Información estará contenido en una base de datos segura y de acceso restringido exclusivamente al Chief Compliance Officer y a la Directora de Recursos Humanos, encargados de la investigación y convenientemente autorizado, en la que se registrarán todas las comunicaciones recibidas, cumplimentando los siguientes datos:

- a) Fecha de recepción.
- b) Código de identificación.
- c) Actuaciones desarrolladas.
- d) Medidas adoptadas.
- e) Fecha de cierre.

La función de Legal & Compliance, excepto lo previsto en el párrafo siguiente, se encargará de coordinar la investigación interna en la que podrá recabar toda la información y documentación que consideren oportuna de cualesquiera funciones o sociedades del Grupo. Adicionalmente, a la vista del caso que se trate, el resto de las áreas y unidades prestarán la colaboración que se estime necesaria durante la investigación de las incidencias recibidas.

Si la comunicación se refiere a incumplimientos de obligaciones legales relativas a principios éticos relacionados con igualdad de oportunidades, respeto a las personas, conciliación del trabajo y vida personal, prevención de riesgos laborales o derechos colectivos, la función de Legal & Compliance, una

vez analizada y verificada la idoneidad de la comunicación la remitirá a la función de Recursos Humanos, que será quien se encargue de llevar a cabo la investigación y proponer la resolución de la denuncia y medidas que considere adecuadas.

La persona afectada tendrá derecho a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a ser oída en cualquier momento. Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

En ningún caso se comunicará a los sujetos afectados la identidad del informante ni se dará acceso a la comunicación. Durante la instrucción se dará noticia de la comunicación con sucinta relación de hechos al investigado. Esta información podrá efectuarse en el trámite de audiencia si se considera que su aportación con anterioridad pudiera facilitar la ocultación, destrucción o alteración de las pruebas.

En todo caso se respetará la presunción de inocencia, el derecho al honor de las personas afectadas, así como las disposiciones sobre protección de datos personales, el derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en la ley aplicable y en este documento, así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

Sin perjuicio del derecho a formular alegaciones por escrito, la instrucción comprenderá, siempre que sea posible, una entrevista con la persona afectada en la que, siempre con absoluto respeto a la presunción de inocencia, se le invitará a exponer su versión de los hechos y a aportar aquellos medios de prueba que considere adecuados y pertinentes. A fin de garantizar el derecho de defensa de la persona afectada, la misma tendrá acceso al expediente sin revelar información que pudiera identificar a la persona informante, pudiendo ser oída en cualquier momento.

### ***4.3 Confidencialidad del denunciante***

La comunicación a través del Canal será siempre y, en todo caso, confidencial y, si el empleado así lo desea, anónima. En las comunicaciones confidenciales se preservará la identidad de la persona que notifica, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos correspondientes a las personas físicas o jurídicas acusadas de mala fe.

Tanto la función de Legal & Compliance, como la de Recursos Humanos, harán sus mejores esfuerzos para asegurar esta confidencialidad. A tal fin, identificarán posibles situaciones de conflicto de interés u otras circunstancias que podrían comprometer esta confidencialidad, tomando las medidas necesarias para resolverlas.

Todas las personas que tengan conocimiento de las comunicaciones que se realicen a través del Canal están obligadas a guardar secreto profesional sobre la identidad de la persona denunciante y denunciada.

#### **4.4 Prohibición de represalias**

El informante que, de buena fe, efectúe la comunicación estará protegido contra cualquier tipo de discriminación y penalización por motivo de las denuncias realizadas. Está terminantemente prohibido adoptar medida alguna contra el informante que constituya una represalia o cualquier tipo de consecuencia negativa por haber formulado una comunicación de actuación presuntamente no alineada con los comportamientos corporativos vigentes, ilícitos o delictivos.

La prohibición de represalias prevista en el párrafo anterior no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias que procedan cuando la investigación interna determine que la comunicación es falsa y ha sido formulada con mala fe por parte del informante.

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 las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública.

Se exceptúa el supuesto en que dicha acción u omisión pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se consideran represalias las que se adopten en forma de:

- a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, 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, la 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 correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.
- b) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- c) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- d) 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.
- e) Anulación de una licencia o permiso.
- f) Denegación de formación.

g) Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

#### **4.5 Resultado de la investigación y medidas adoptadas**

Las investigaciones internas deberán estar finalizadas en el plazo máximo de 90 días, que podrá prorrogarse, por otros 90 días, únicamente por causa justificada.

Concluida la investigación, la función de Legal & Compliance o la función de Recursos Humanos, según las competencias asignadas, emitirá un informe que contendrá al menos:

- a) Una exposición de los hechos relatados junto con el código de identificación de la comunicación y la fecha de registro.
- b) La clasificación de la comunicación a efectos de conocer su prioridad o no en su tramitación.
- c) Las actuaciones realizadas con el fin de comprobar la verosimilitud de los hechos.
- d) Las conclusiones alcanzadas en la instrucción y la valoración de las diligencias y de los indicios que las sustentan resolverán el expediente, tomando una de las siguientes decisiones:
  - Archivo de la comunicación sin adoptar medidas por falta de fundamentación de la misma o no verificarse la responsabilidad del afectado;
  - Adopción de medidas no disciplinarias, como coaching, formación, sesiones de concienciación o cualquier otra que se considere adecuada por parte de los equipos de Recursos Humanos;
  - Propuesta de adopción de medidas disciplinarias.

En este último caso, será la función de Recursos Humanos quien, a la vista del expediente y previa consulta al consejero delegado del Grupo CALVERA, quien decida, conforme su facultad disciplinaria, la medida correspondiente procediendo a su ejecución.

Excepcionalmente, cuando la gravedad del asunto así lo requiera y previa aprobación del consejero delegado del Grupo CALVERA, la función de Recursos Humanos podrá aplicar al empleado investigado la medida cautelar de suspensión de empleo, respetando siempre los plazos previstos en la normativa laboral aplicable.

La función de Legal & Compliance informará al consejero delegado del Grupo CALVERA, del resultado de las investigaciones, dejándose constancia de todo ello en el registro del Canal.

Finalmente, se informará al informante y al afectado del resultado de la investigación y, en su caso, de las medidas a adoptar.

En el supuesto de que la información o comunicación al afectado pudiese comprometer la confidencialidad del informante, deberán adoptarse todas las medidas necesarias para preservar dicha confidencialidad y, si ello no fuese posible, el derecho a la confidencialidad del informante de buena fe deberá prevalecer sobre el derecho a la información del afectado.

La función de Legal & Compliance informará periódicamente, y al menos una vez al año a la Comisión de Auditoría de Calvera Hydrogen S.A. de la gestión y evolución del Canal.

#### **4.6 Mecanismos para prevenir conflictos de interés**

A fin de prevenir eventuales conflictos de interés, se ha de tener en cuanto lo previsto en la Política Corporativa de Conflictos de Interés y, además, se han articulado los siguientes mecanismos:

- La recepción de las comunicaciones e investigación sobre incumplimientos del Código de Conducta y su normativa de desarrollo, así como relacionadas con ilícitos penales o administrativos previstos en el art. 2 de la ley 2/2023, queda limitado al Chief Compliance Officer.
- La recepción de las comunicaciones, investigación que se refiere a incumplimientos de obligaciones legales relativas a principios éticos relacionados con igualdad de oportunidades, respeto a las personas, conciliación del trabajo y vida personal, así como la adopción de medidas disciplinarias corresponde a la función de RRHH.
- En caso de conflicto de interés de alguno de los receptores de la comunicación, éste se abstendrá de participar en el proceso de gestión de la comunicación e investigación, así como de la posible sanción que corresponda. En caso de conflicto del Chief Compliance Officer, sus funciones, conforme a este procedimiento, serán asumidas por la Directora de RRHH, y si el conflicto afecta a la Directora de RRHH, sus funciones serán asumidas por el Chief Compliance Officer.
- Identificación de las personas de las funciones de Legal & Compliance y Recursos Humanos que tienen acceso a la comunicación e información asociada, así como a los back-up o respaldos necesarios para cubrir posibles incidencias.

#### **4.7 Tratamiento de las comunicaciones desde el punto de vista de protección de datos**

Únicamente se podrán recabar las siguientes tipologías de datos en el marco de una denuncia:

- Nombre y apellidos de las personas involucradas en la comunicación y su cargo.
- Información sobre el informante (nombre y apellidos, cargo, número de teléfono y dirección de correo electrónico).
- Los hechos comunicados presuntamente delictivos o irregulares.
- Cuanta documentación de soporte sea precisa para investigar la conducta comunicada.

En este sentido, los datos de carácter personal facilitados al objeto de la denuncia serán tratados por Grupo CALVERA, de conformidad con la normativa de protección de datos aplicable, para fines legítimos y específicos en relación a la investigación que pueda surgir como consecuencia de la comunicación



realizada, no se utilizarán para fines incompatibles y serán adecuados, pertinentes y limitados en relación con las citadas finalidades.

Una vez comprobada la fundamentación de la incidencia y la ausencia de mala fe de la misma, y que se han adoptado las medidas que impiden que se comprometa la confidencialidad o anonimato del informante, la persona que haya sido objeto de comunicación será informada, cumpliendo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, sobre el hecho del que se le imputa, así como de la manera de ejercitar sus derechos de conformidad con la normativa de protección de datos.

Y, por último, la persona afectada será informada del plazo estimado de la tramitación de la denuncia. En cualquier caso, el Grupo CALVERA, como garantía de confidencialidad al denunciante, confirma que de forma general el ejercicio de los derechos del afectado podría estar limitado por la particularidad de la comunicación y solo podrá ejercerse sobre los propios datos de carácter personal objeto de tratamiento. En ningún caso podrán entenderse incluidos dentro del ejercicio de los mencionados derechos por parte del afectado los datos relativos al informante.

Si no fuese posible la adopción de medidas que permitan salvaguardar la confidencialidad del informante en el supuesto de comunicación al afectado, prevalecerá el derecho del primero de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Si existe riesgo de que la referida notificación pueda comprometer la investigación, la misma se podrá aplazar hasta que el citado riesgo desaparezca. En todo caso, el plazo para informar al afectado no excederá de un mes desde que se haya registrado la comunicación, salvo que el afectado no estuviese debida y/o suficientemente identificado o que la comunicación inicial al afectado pudiera poner en peligro el buen fin de la eventual instrucción del expediente de comunicación, en cuyo caso, se podrá aplazar dicha comunicación hasta que el peligro desaparezca, no pudiendo exceder dicho aplazamiento del término de sesenta (60) días naturales desde la presentación de la comunicación.

Por otro lado, además de la sociedad a la que pertenezca el afectado y/o informante en su caso, los datos personales contenidos en los hechos comunicados pueden ser objeto de cesión a organismos supervisores, juzgados y tribunales como consecuencia de la investigación que se pueda poner en marcha, existiendo la posibilidad de que el denunciante pueda ser citado judicialmente.

El Grupo CALVERA se asegurará de adoptar todas las medidas técnicas y organizativas necesarias para preservar la seguridad de los datos recabados al objeto de protegerlos de divulgaciones o accesos no autorizados. En concreto, el Grupo CALVERA ha adoptado medidas apropiadas para garantizar la confidencialidad de todos los datos y se asegurará de que los datos no sean divulgados al afectado

durante la investigación, respetando en todo caso los derechos fundamentales de la persona, sin perjuicio de las acciones que, en su caso, puedan adoptar las autoridades judiciales competentes.

#### **4.8 Derechos del afectado**

La investigación interna respetará en todo caso los derechos fundamentales de la persona afectada, a quien se le informará del contenido de la denuncia y se dará la oportunidad de contestar a la misma y de articular medios de defensa contra ella, conforme lo expuesto en este procedimiento.

Este deber de información al afectado no será aplicable en los casos en que la comunicación carezca de fundamento. Tampoco será aplicable cuando dicha comunicación implique necesariamente comprometer la confidencialidad del informante, de acuerdo con lo previsto en el artículo 23.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

#### **4.9 Incumplimiento del Procedimiento**

El incumplimiento de este procedimiento y de la obligación de informar a la función de Legal & Compliance de las infracciones del Código de Conducta, la normativa interna de desarrollo o de actos presuntamente ilícitos que conozcan en el ámbito profesional, podrá dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello, de conformidad con la legislación laboral aplicable.

## **ANEXO 1 – SUPUESTOS DE RECHAZO Y ADMISIBILIDAD**

Legal & Compliance una vez recibida la comunicación y analizados los fundamentos y hechos, deberá, en el plazo de 7 días hábiles, deberá:

a) Inadmitir la comunicación, en alguno de los siguientes casos:

- 1º) Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.
- 2º) Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico o de los valores y principios recogidos en el Código de Conducta.
- 3º) Cuando la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o existan, a juicio de Legal & Compliance 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.
- 4º) 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, Legal & Compliance notificará la resolución de manera motivada. La inadmisión se comunicará al informante dentro de los siete días hábiles siguientes, salvo que la comunicación fuera anónima o el informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones.

- b) Admitir a trámite la comunicación. La admisión a trámite se comunicará al informante dentro de los siete días hábiles siguientes, salvo que la comunicación fuera anónima o el informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones.
- c) Remitir con carácter inmediato la información al Ministerio Fiscal cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito o a la Fiscalía Europea en el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea.