

GRUPO ANFI

Canal de Comunicación
Sistema Interno de Información

Diciembre 2024



1. INTRODUCCIÓN

GRUPO ANFI, denominación del Grupo de empresas formadas por las mercantiles: Anfi sales, S.L., Anfi tauro, S.A., Anfi resorts, S.L., Anfi real estate, S.L., Anfi vacation club, S.L., Anfi tauro resorts management, S.L. y Anfi del mar, S.L., garantiza y ofrece la implantación en su organización, de un Sistema Interno de Información y Canal de Comunicación, el cual garantiza lo establecido en la Ley 02/2023 de 20 de febrero de 2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, con el objetivo de regular los mecanismos por los que, los miembros de GRUPO ANFI pueden trasladar cualquier información que permita a la misma detectar, prevenir y corregir posibles incumplimientos de normativa interna o externa, incumplimientos legales o cualquier otro hecho que pueda poner en peligro a la entidad así como a cualquiera de sus miembros.

El presente reglamento tiene como objeto regular el Sistema Interno de Información y Canal de Comunicación de GRUPO ANFI, y de acuerdo al mismo:

- i. Implementar el Sistema Interno de Información de acuerdo a la normativa que resulte de aplicación.
- ii. Fomentar la participación y comunicación entre la Compañía y sus grupos de interés.
- iii. Proteger empleados y terceros de actos deshonestos o discriminatorios.
- iv. Prevenir y detectar posibles incumplimientos normativos que se estén produciendo en la Compañía con la finalidad de enmendarlos, así como actos que puedan constituir una infracción administrativa grave o penal.
- v. Definir el procedimiento de comunicación y gestión de las comunicaciones recibidas, así como las garantías y derechos de las partes.

2. PRINCIPIOS DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

- i. Conocido y comprendido: todos los miembros de GRUPO ANFI deben conocer y comprender el funcionamiento del Canal de Comunicación, así como las funciones que se les atribuyen. A tal efecto, se garantizará la debida difusión, conocimiento y comprensión del Canal de Comunicación, ya sea a través de sesiones formativas, envío de comunicados o circulares, informes anuales sobre el uso realizado y los resultados obtenidos o por cualquier otro medio que se considere oportuno.
- ii. Público y accesible: el Canal de Comunicación estará a disposición de todos los miembros de GRUPO ANFI, así como de sus colaboradores externos e incluso de los clientes, para que cualquiera de ellos pueda acceder a ellos en cualquier momento.
- iii. Adecuado: el Canal de Comunicación será el canal adecuado para que cualquiera de los miembros de GRUPO ANFI ponga en conocimiento del responsable del Sistema Interno de Información y en su caso al Comité de Compliance cualquier comunicación o información que se pueda notificar.
- iv. Confidencialidad y protección del informante: se garantizará en todo momento la confidencialidad de la persona que haga uso del Canal de Comunicación así como la información comunicada, garantizando que no haya ningún tipo de represalia, desventaja o penalización hacia la misma. Sólo cuando se ofrezca a los informantes una protección suficiente contra cualquier acto de discriminación, desventaja, chantaje o acoso, los miembros de GRUPO ANFI tendrán incentivos y estarán mayoritariamente predispuestos a informar sobre cualquier irregularidad o incumplimiento, llegando así a un entorno transparente, honesto y libre de corrupción. Aunque la identidad del informante es recomendable que se incluya en la notificación realizada a través del Canal de Comunicación, garantizando en todo momento la confidencialidad de su identidad y de la información recibida, también deben tenerse en cuenta,

de acuerdo a la vigente normativa, aquellas comunicaciones que se envíen de forma anónima.

- v. Buena fe del informante: todos los miembros de GRUPO ANFI deben utilizar el Canal de Comunicación de buena fe, en caso contrario, podrían incurrir en una falta que podría derivar en la correspondiente sanción disciplinaria en caso de informar sobre hechos que solamente busquen difamar o perjudicar a alguien. A estos efectos, se pide que toda comunicación esté mínimamente fundamentada o al menos que existan buenas razones para creer que la información comunicada es cierta. En todo caso, un informante, cuya comunicación sea errónea estará igualmente protegido cuando se considere que tenía motivos razonables para creer que la información comunicada era cierta. En definitiva, mientras no haya mala fe en la conducta del informante, éste gozará de la debida protección aunque la información comunicada no sea del todo exacta o completa. Sólo de esta manera se garantizará el uso efectivo del Canal de Comunicación, ya que si se requiere un nivel de detalle y precisión más exhaustivo, nadie acabaría utilizando este canal.
- vi. Transparencia: El Sistema Interno de Información es una herramienta de transparencia que favorece la confianza de las personas y los grupos de interés en los mecanismos con que cuenta la Compañía para garantizar el cumplimiento de la legalidad y de los principios y valores recogidos en el Código Ético y el resto de normativa interna.
- vii. Ausencia de represalias: GRUPO ANFI, garantiza que velará por que en ningún caso, la persona informante pueda ser objeto de ningún tipo de represalias, asegurando por tanto que cualquier persona pueda utilizar cualquier medio de comunicación incluido en el presente Sistema de Información Interno con total libertad y seguridad.
- viii. Registro de comunicaciones recibidas: GRUPO ANFI mantendrá un registro de todas las comunicaciones recibidas, de las respuestas dadas y de las

actuaciones que se hagan, que se mantendrán confidenciales y se mantendrán en pleno respeto y observancia de los principios establecidos por la normativa de protección de datos.

3. CONDUCTAS QUE COMUNICAR

De forma genérica y como ejemplo, se podrán comunicar sospechas, incumplimientos normativos o éticos relevantes, falta de diligencia respecto a las políticas, procedimientos y controles internos implementados en GRUPO ANFI, especialmente, aunque sin carácter limitativo, cuando se refieran a los siguientes puntos:

- i. Acoso o abuso verbal o físico de cualquier miembro de GRUPO ANFI, incluido el abuso de autoridad.
- ii. Seguridad en el trabajo y en las instalaciones
- iii. Rendimiento negligente de las funciones que se atribuyen.
- iv. Fraude o corrupción, en especial en el ámbito de las licitaciones
- v. Mala gestión financiera, uso no autorizado de fondos públicos y activos empresariales.
- vi. Incumplimientos en materia de sanidad pública
- vii. No observar o incumplir la normativa aplicable y otras políticas o procedimientos internos de GRUPO ANFI.
- viii. Daños o perjuicios en el medio ambiente que afecten a la seguridad e integridad de las personas físicas.
- ix. Medio ambiente
- x. Conflictos de interés.
- xi. Incumplimientos en materia de protección de datos personales
- xii. Cualquier delito o infracción administrativa de carácter grave

4. ÀMBITO

El Canal de Comunicación se configura como el canal por el que cualquier miembro de GRUPO ANFI, no sólo tiene derecho a remitir cualquier sugerencia, preocupación, o sospecha de ilícito o irregularidad sino, en particular, la obligación de comunicar cualquier riesgo o sospecha de comisión de un delito o, en general, de cualquier conducta contraria a la ética, legalidad o a las normas o políticas de GRUPO ANFI.

5. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

Con el objetivo de conseguir la cultura de cumplimiento descrita anteriormente y de alcanzar la finalidad perseguida por el Canal de Comunicación, GRUPO ANFI pone a disposición de todos los miembros de la misma, una herramienta que permite presentar sus comunicaciones y que da cumplimiento a todos los requisitos exigidos por la normativa :

<https://anfi.blockchannelgt.com/cert/sign-in>

Sin perjuicio de lo anterior, cuando las circunstancias concurrentes así lo aconsejen, se permite que todas las comunicaciones se puedan formular verbalmente al superior inmediato que deberá comunicar tal hecho de forma inmediata al responsable del Sistema Interno de Información, y en caso de existir, al Órgano de Compliance, o directamente al propio Órgano de Compliance. Sin embargo, las comunicaciones, podrán ser también dirigidas mediante correo electrónico anficanaldenuncias@anfi.es, escrito postal a la dirección: Responsable del Sistema Interno de Información, Barranco de la Verga, s/n, Urb. Anfi del Mar, 35120 Mogán, Gran Canaria o bien por teléfono 92 815 29 80.

Adicionalmente, la persona que quiera realizar una comunicación, podrá optar por solicitar una reunión presencial. La solicitud se podrá hacer a través de la dirección anficanaldenuncias@anfi.es. La reunión se celebrará en el plazo máximo de 7 días y el contenido será registrado en un formato seguro y confidencial previo consentimiento del informante.

(i) Órgano receptor

El responsable del Sistema Interno de Información, o la figura que internamente se haya designado, será el órgano encargado de recibir, analizar y atender, en su caso, las comunicaciones recibidas.

(ii) Fases de actuación y funcionamiento del Canal de Comunicación

a) Análisis:

Esta fase tiene como objetivo analizar el alcance, tipología, la importancia y la gravedad de la comunicación, siendo la primera acción a realizar el acuse de recibo al informante en el plazo máximo de 7 días naturales desde la recepción de la comunicación.

En caso de haberse recibido una comunicación que se corresponda con una consulta, sugerencia o preocupación, será atendida lo antes posible y se resolverá según se considere oportuno, ya sea directamente por el responsable del Sistema de Información, Comité de Compliance o a través de cualquier Dirección Ejecutiva y/o Operativa, que atendiendo a su perfil profesional, sea la persona idónea para atender la consulta correspondiente.

Por el contrario, si se recibe una comunicación referente a algún incumplimiento o ilegalidad, se analizará su importancia, la gravedad y la tipología de la presunta irregularidad valorará si se fundamenta sólidamente o si hay dudas razonables sobre su veracidad.

Si de la información recibida, se constata la existencia de algún conflicto de interés respecto a alguna de las personas que pueda intervenir en la gestión de la comunicación recibida, éste o estas personas deberían abstenerse de intervenir y quedar fuera en las fases de investigación y resolución.

b) Investigación:

Esta fase tiene como finalidad iniciar la investigación de los hechos informados o su archivo, en función de una primera valoración de los mismos.

El responsable del Sistema de Información Interno o caso de existir, el Comité de Compliance, a través de la persona designada al efecto (en adelante "el instructor"), llevará a cabo las investigaciones necesarias así como las pertinentes comprobaciones, pudiendo solicitar la colaboración de las personas que crea convenientes, para decretar el inicio del procedimiento de investigación o el archivo de la comunicación.

Si se ordena abrir la investigación, y en función de la naturaleza de los hechos comunicados, se llevará a cabo un tratamiento u otro:

- i. En caso de que la comunicación no tenga ningún incumplimiento de ninguna normativa legal, se remitirá al Director Técnico o responsable del departamento o área de GRUPO ANFI, que será la persona competente para resolver sobre el hecho comunicado y tomar las medidas oportunas, contando con el asesoramiento interno necesario, principalmente del área de RRHH.
- ii. En el caso de que la comunicación tenga un posible incumplimiento legal, se podrá valorar la conveniencia de utilizar la asistencia de abogados o peritos externos con el fin de externalizar la investigación.

c) **Resolución:**

Esta fase tiene como objetivo adoptar la resolución que pondrá fin al procedimiento de investigación, que incluirá las medidas, actuaciones o sanciones oportunas a realizar.

En particular, una vez iniciado el procedimiento de investigación, el instructor, junto con los asesores externos, en su caso, trabajará para emitir el correspondiente informe en el que se desarrolle y adopte la resolución pertinente y se proponga la adopción de las acciones necesarias para (i) castigar el incumplimiento o ilícito, (ii) evitar la materialización del incumplimiento o ilícito en caso de que aún no se haya llevado a cabo, (iii) minimizar en la medida de lo posible las consecuencias que se puedan derivar de esta comisión y /o (iv) iniciar un periodo de revisión de las medidas y protocolos implementados en GRUPO ANFI para detectar posibles deficiencias normativas y proponer mejoras. Para resolver el procedimiento y emitir el informe se

debe recoger y analizar toda la información relativa al comportamiento de riesgo detectado, documentarla, contextualizarla y juzgar su coherencia.

El informe elaborado por el instructor se enviará al responsable del Sistema Interno de Información o caso de existir al Comité de Compliance, que deberá analizarlo y aprobarlo, y posteriormente presentarlo al Consejo de Administración, que, en su caso, deberá adoptar las medidas propuestas en este informe o proponer la adopción de diferentes medidas. Si en el informe se constata la existencia de algún conflicto de interés respecto a uno o más miembros, estos miembros deberían abstenerse de intervenir y quedar fuera en las fases de investigación y resolución.

El resultado final de la investigación debe transmitirse a efectos informativos al informador, que según la normativa vigente, debe llevarse a cabo a más tardar tres meses después desde el envío del acuse de recibo, no obstante el anterior, este plazo de tres meses para resolver la investigación podrá ampliarse en casos muy complejos, hasta seis meses.

d) **Reacción y corrección:**

Esta fase tiene como objetivo aplicar las medidas disciplinarias que se puedan acordar en caso de que se haya confirmado la existencia de un incumplimiento, irregularidad o delito.

El responsable del Sistema Interno de Información o en su caso el Comité de Compliance y el Órgano de Administración, deben trabajar conjuntamente para implementar las acciones a tomar y, en su caso, las medidas disciplinarias oportunas. En todo caso, las medidas disciplinarias adoptadas deben ser las previstas en el régimen disciplinario aplicable a GRUPO ANFI.

En materia disciplinaria, GRUPO ANFI debe remitirse a la normativa laboral que le resulte de aplicación, pudiéndose incluso considerar este tipo de incumplimientos como infracciones de la buena fe contractual o abuso de confianza en el ejercicio de las funciones encomendadas, ya que el empleado puede aumentar el riesgo de una posible sanción e incluso condena penal o de otra cualquier índole a GRUPO ANFI con

sus actuaciones. En este sentido, tanto la apertura de un posible expediente, como la tipificación y graduación de las faltas, como la solicitud, en su caso, de la sanción correspondiente, serán de acuerdo con el régimen disciplinario y sancionador recogido en el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, en el Convenio Colectivo de Trabajo que sea aplicable a GRUPO ANFI.

6. PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

En cualquier información reportada y procedimiento que se tramite se deberán respetar los derechos y garantías de los informantes, víctimas y testigos. En este sentido, estarán protegidos ante cualquier caso de represalia, discriminación y penalización por motivo de las informaciones realizadas, así como y sin carácter restrictivo:

- i. Derecho a que se preserve su identidad, salvo en los casos expresamente autorizados por la Ley.
- ii. Derecho a recibir información sobre el desarrollo de todo el proceso
- iii. Realizar su comunicación de forma anónima o nominal
- iv. Realizar su comunicación de forma verbal, escrita o mediante la celebración de una reunión
- v. Acuse de recibo
- vi. Derecho a la confidencialidad sobre la información comunicada
- vii. Derecho a recibir información sobre el proceso
- viii. Derecho a una investigación transparente y a un interlocutor imparcial
- ix. Derechos derivados del tratamiento de los datos de carácter personal compartidos.
- x. Derecho a no recibir represalias

7. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia a la persona o personas informantes, entendiendo por represalia cualquier acto que pueda suponer un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja respecto de otras en el contexto laboral o profesional, sólo por su condición de informantes.

De acuerdo con la Ley 02/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se considerará a título enunciativo como formas de represalia las siguientes:

- i. Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la finalización anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el periodo de prueba, o finalización 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 alcanzar un trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección de acuerdo con la legislación laboral.
- ii. Daños incluidos los de carácter moral, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- iii. Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- iv. Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo.
- v. Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- vi. Denegación de formación.
- vii. Discriminación, o trato desfavorable o injusto

8. OBLIGACIONES DEL INFORMANTE

Las personas que informen sobre infracciones tendrán derecho a protección siempre que concurren las circunstancias siguientes:

- i. Tengan motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación o revelación, aunque no aporten pruebas concluyentes,
- ii. La comunicación no se realice de mala fe.

Quedan expresamente excluidos de la protección prevista en este apartado aquellas personas que comuniquen:

- i. Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido previamente no admitidas por algún canal interno de información.
- ii. Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación revelación.
- iii. Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores

9. PROTECCIÓN DEL INVESTIGADO

GRUPO ANFI reconoce los siguientes derechos a la/las persona/s investigada/s en un expediente:

- i. Establecimiento del derecho del investigado a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a ser escuchado en cualquier momento.

GRUPO ANFI se asegurará de que esta comunicación tenga lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

- ii. Se reconoce sin embargo, el máximo respeto a la presunción de inocencia durante la investigación del expediente, el derecho a ser escuchado, el derecho de defensa, y de acceso a la información contenida en el expediente.
- iii. GRUPO ANFI reconoce el derecho a preservar la identidad de las personas investigadas garantizando la confidencialidad de los hechos y datos incluidos en el procedimiento.

10. REGIMEN DISCIPLINARIO

En el caso de que, tras la correspondiente investigación, se haya demostrado que ha habido algún acto u omisión que suponga un incumplimiento de las normativas que puedan resultar de aplicación, GRUPO ANFI podrá aplicar a la persona incumplidora el correspondiente régimen disciplinario/sancionador, y si procede, comunicará este hecho a las autoridades competentes.

11. COMUNICACIÓN INTERNA

GRUPO ANFI realizará una comunicación efectiva del presente Sistema Interno de Información y Canal de Comunicación a todos los empleados y a sus grupos de interés, recibiendo todos los empleados de GRUPO ANFI el debido apoyo que garantice la comprensión del presente documento.