

Política de Denuncia de Irregularidades

Número de política Ca003



Gestión documental

Dueño	Grupo Legal de BME
Crítico(s)	Grupo Legal de BME
Aprobador(es)	Junta Directiva del Grupo BME
Primera fecha de emisión	15/04/2022
Departamento de Emisión	Legal
Ubicación de almacenamiento	Sitio web del Grupo BME
Fecha de última revisión de IA	06/06/2025
Fecha de revisión de la IA Next Review	30/06/2026
Ciclo de Revisión de IA	Anualmente en el segundo trimestre

ID de Versión	Fecha de revisión	Autor	Razón
V.1.0 – 2022		Grupo Legal de BME	
V.2.0 – 2025	06/06/2025	Grupo Legal de BME	Actualización de un nuevo mecanismo para denuncia de irregularidades

Contenido

Definiciones y abreviaturas	4
1. Información general	5
Antecedentes/Introducción	5
Propósito y disposición	5
Alcance y aplicación	5
Referencias a la legislación y a las normativas (internas)	5
2. Líneas de reporte	6
Informes	6
Confidencialidad y anonimato del informe	7
Forma del informe	7
Tras recibir el informe	7
Divulgación pública	8
3. Apoyo, protección, medidas disciplinarias	10
Apoyo	10
Protección	10
Medidas disciplinarias	10

Definiciones y abreviaturas

BME o Grupo BME	Building Materials Europe B.V. Cuando en esta política se hace referencia a BME, o al Grupo BME, esto también incluye todas las empresas del grupo del Grupo BME.
Empleados de BME	Empleados del Grupo BME, incluidos aquellos que trabajan a tiempo parcial o tienen contratos fijos o temporales, incluidos todos los cargos y miembros del Consejo de Administración, el Consejo de Supervisión del Grupo BME y cualquier persona que actúe bajo la responsabilidad e instrucción del Grupo BME.
Empresa del Grupo BME	Empresas que forman parte del Grupo BME.
Infracción	<p>Un acto u omisión que resulte en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • una violación de cualquier ley o regulación internacional o nacional; • cualquier amenaza o prejuicio para el interés general, incluyendo; <ul style="list-style-type: none"> ◦ un riesgo para la salud pública; ◦ un riesgo para la seguridad de las personas; ◦ un riesgo para el medio ambiente; ◦ un riesgo para el buen funcionamiento de la organización causado por acciones inapropiadas o negligencia; ◦ (una amenaza de) retener deliberadamente, destruir o manipular información sobre los hechos mencionados anteriormente; • una violación de los valores y principios empresariales de BME aplicables dentro del Grupo BME o de una política del Grupo BME.
Equipo de Investigación	Responsable de llevar a cabo la investigación.
Política	Política de Denuncia de Irregularidades (esta Política).
Persona que informa	Personas que observaron o sospecharon una infracción relacionada con el Grupo BME en un contexto laboral y presentaron una denuncia siguiendo esta política.

1. Información general

Antecedentes/Introducción

Como empresa, estamos comprometidos a llevar a cabo sus negocios conforme a los más altos estándares éticos. Esto incluye crear un ambiente en el que todos los empleados se sientan capacitados para alzar la voz cuando sospechen o detecten una infracción.

Propósito y disposición

Esta Política describe lo que una persona debe hacer cuando sospecha razonablemente u observa una infracción. Hablar abiertamente cuando una persona sospecha u observa cualquier tipo de irregularidad en el sentido de esta Política, es de gran importancia para el Grupo BME.

Alcance y aplicación

Roles y responsabilidades en la implementación de políticas

La Política debe implementarse bajo la supervisión del departamento Legal y de Cumplimiento del Grupo BME. Cada empresa del Grupo BME debe asignar a una persona responsable de implementar y supervisar el cumplimiento de esta Política y hacer cumplir cualquier ley y regulación aplicable localmente.

A quién se aplica esta Política

Esta Política se aplica a todas las personas que hayan observado o sospechado una Infracción relacionada con el Grupo BME en un contexto laboral, incluyendo (pero no limitado a):

- empleados de BME;
- cualquier otra persona que trabaje para el Grupo BME, ya sea autónomo o bajo la supervisión y dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores;
- accionista;
- proveedores.

La protección para las personas que denuncian descrita en esta Política también se aplica a quienes las asistan, como asesores, abogados, compañeros, representantes sindicales o familiares.

Empresas del Grupo BME a las que se aplica esta Política

Esta Política se aplica a todas las empresas del Grupo BME.

Referencias a la legislación y a las normativas (internas)

Esta Política tiene en cuenta las leyes y regulaciones pertinentes y establece el estándar mínimo para las Empresas del Grupo BME y los empleados BME. Si la ley local es más restrictiva que esta política, debe cumplirse con la legislación local. En todos los demás casos, prevalece esta política.

2. Líneas de reporte

Informes

Se anima a las personas que observen una infracción o tengan motivos razonables para sospechar de una infracción a que se expresen. Hay varios recursos a los que puedes acudir cuando no estés seguro del curso de acción adecuado o quieras hablar de un tema que te preocupa:

- tu responsable directo;
- el Director General, el Director Financiero o el Director de Recursos Humanos de tu empresa del Grupo BME;
- el Asesor Jurídico del Grupo o Responsable de Auditoría Interna del Grupo;
- la línea directa BME Speak-Up.

Las personas que denuncian deben saber que la Línea Directa BME Speak-Up también puede utilizarse para denuncias anónimas. Esta línea directa es una herramienta gestionada por una parte externa y ofrece la posibilidad de informar de un problema y seguir los avances en una investigación posterior, asegurando el anonimato cuando sea necesario.

Los datos de contacto de la Línea Directa BME Speak-Up son:

- Números de teléfono locales (gratuitos): 0034 900 031 156 / Código: 126699
- Formulario web: [SpeakUp](#)
- Descarga la app con el Código QR



BME Group anima a utilizar las posibilidades internas para denunciar una posible infracción antes de informar externamente a las autoridades competentes. En caso de que una persona que informe de una infracción, mantiene derecho a la protección descrita en esta Política.

Se anima a las personas a plantear cualquier otra preocupación utilizando esta Política si consideran que es apropiado, incluso si su preocupación no está incluida en esta Política.

Confidencialidad y anonimato del informe

- Todos los implicados en el proceso de denuncia aplicarán el máximo cuidado para proteger la confidencialidad de la información sobre la infracción reportada (sospechada). El informe (y la información sobre él) se mantendrá de tal manera que solo sea accesible física y digitalmente para quienes participan en la gestión de la información. Este grupo estará limitado tanto como sea posible.
- La identidad de la persona que denuncia o cualquier información mediante la cual, directa o indirectamente, se pueda rastrear su identidad, no será divulgada sin su consentimiento.
- Cuando una persona que denuncia no quiere revelar su identidad al equipo de investigación, toda la correspondencia será enviada a un destinatario elegido por la persona que denuncia —por ejemplo, la línea directa externa BME Speak-Up— con la opción de reenviar la información investigada a la persona que denuncia.

- Si se produce una situación en la que ya no se puede garantizar el anonimato de la persona que denuncia, se le preguntará previamente si desea mantener su informe. En todos los casos, los intereses de la persona que denuncia se tratarán con cuidado y la persona que denuncia tiene derecho a protección.
- En determinadas situaciones puede ser necesario comunicar la identidad de la(s) persona(s) a las que se refiere el informe. Esto podría incluir la identidad de la persona que denuncia si ha decidido revelar su identidad. Ejemplos son cuando hay:
 - la obligación (legal) de informar (incidentes) a las autoridades (supervisoras);
 - la obligación (legal) de responder como testigo ante las personas/órganos competentes en el contexto de una investigación o procedimientos judiciales iniciados en relación con el informe.

Cuando se requiera la divulgación, la persona implicada será notificada con antelación, salvo que dicha notificación ponga en peligro la investigación o el procedimiento legal relacionado. La notificación incluye una explicación por escrito de los motivos de la divulgación.

Forma del informe

- Los informes pueden realizarse de cualquier forma, incluso por escrito (incluso por correo electrónico) o verbalmente por teléfono u otro sistema de mensajes de voz.
- En caso de un informe (parcialmente) verbal, el receptor se asegurará de que la conversación se registre de forma duradera y recuperable (con el consentimiento previo de la persona que informó) o que se redacte un registro escrito completo y preciso. La persona que informa debe comprobar, corregir (cuando sea necesario) y aprobar este registro escrito.

Tras recibir el informe

- Todos los incidentes reportados serán remitidos a BME Group Legal para su evaluación y posterior distribución.
- La persona que informa recibirá una confirmación de recepción en un plazo de siete días desde su informe.
- Los informes se registran en un sistema diseñado para este propósito. Los datos sobre un informe no se almacenarán durante más tiempo del necesario, de acuerdo con las leyes y normativas aplicables.
- Una vez elaborado el informe, se llevará a cabo una investigación conforme al Manual de Investigación del Grupo BME.
- El Equipo de Investigación generalmente notificará a la persona implicada en un informe que se han planteado preocupaciones en su respecto. El Equipo de Investigación hará esta notificación en un plazo razonable y tendrá en cuenta los intereses de la investigación. El Equipo de Investigación tomará todas las medidas razonables para evitar que la persona implicada en un informe descubra la identidad de la persona que lo ha presentado. El Equipo de Investigación también se asegurará de proteger la identidad de cualquier tercero mencionado en el informe.

- Cuando corresponda, se ofrecerá a la persona que denuncia la oportunidad de ser escuchada durante la investigación por el Equipo de Investigación. Si la persona que denuncia ha informado de forma anónima, las preguntas pueden hacerse por escrito a través de un destinatario elegido —por ejemplo, la Línea Directa BME Speak-Up— a quien se le pedirá que envíe cualquier correspondencia a la persona que informe, quien podrá responder por escrito y de forma anónima. Se solicitará al receptor que envíe cualquier respuesta de la persona que denuncia al equipo de investigación.
- En un plazo razonable, como máximo tres meses desde la recepción del informe, el Equipo de Investigación proporcionará retroalimentación a la persona que denuncia sobre la sospecha razonable de una infracción. Se proporcionará información sobre la evaluación y, cuando corresponda, el seguimiento del informe.
- Cuando lo deseé, el Equipo de Investigación explicará su evaluación del informe en una reunión con la persona que lo denuncia.
- La necesidad de confidencialidad, privacidad y otras consideraciones puede impedir que el Equipo de Investigación pueda proporcionar a la persona que denuncia detalles (específicos) sobre la investigación o cualquier acción correctiva y disciplinaria tomada como consecuencia. Cualquier información compartida con la persona que denuncia sobre la investigación y las acciones tomadas debe tratarse como confidencial.

Divulgación pública

En caso de divulgación pública por parte de la persona que denuncia (en medios de comunicación), puede tener derecho a la protección descrita en esta Política, al menos si se cumple alguna de las siguientes condiciones:

- la persona informante denunció primero de forma interna y/o externamente, en cumplimiento de esta Política, pero no se tomó ninguna acción adecuada en respuesta al informe (por ejemplo, ninguna acción dentro del plazo descrito).
- la persona que denuncia tiene motivos razonables para creer que:
 - la Infracción puede constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público, como cuando existe una emergencia o un riesgo de daño irreversible; o
 - En el caso de comunicación externa, existe riesgo de represalias o pocas posibilidades de que la infracción sea abordada de manera efectiva, debido a las circunstancias particulares del caso. Por ejemplo, podría ser el caso cuando las pruebas puedan ser ocultadas o destruidas, o cuando una autoridad pueda estar en complicidad con el autor de la infracción o implicada en la misma.

3. Apoyo, protección, medidas disciplinarias

Apoyo

La persona que informa puede consultar en confianza al Asesor Jurídico General del Grupo BME o a un asesor confidencial sobre (una sospecha razonable de) una Infracción y, si lo desea, ser representada por este asesor.

Protección

Las personas que denuncian están protegidas si:

- el informe de (una sospecha razonable de) una infracción se realiza conforme a esta Política, y
- si tienen motivos razonables para creer que la información sobre la (sospechosa) infracción era precisa en el momento del informe.

La protección incluye:

- protección contra represalias en cualquier forma, incluyendo suspensión, despido, degradación, retención de ascenso, transferencia de funciones, retención de formación, evaluación negativa de desempeño, acción disciplinaria, intimidación, acoso, discriminación o trato injusto;
- revocación de la carga de la prueba en cualquier procedimiento legal. Si la persona que denuncia afirma haber sido objeto de represalias por su denuncia, BME Group debe demostrar lo contrario;
- compensación de los costes de los procedimientos legales relacionados con el caso.

Además, la persona que denuncia no será responsable de ningún otro efecto negativo relacionado con la notificación de la (sospechosa) Infracción, como la divulgación de secretos comerciales, infracción de derechos de autor o la obligación de confidencialidad, si asumió correctamente que esto era necesario para denunciar una infracción.

Esta protección de la persona que denuncia también se aplica a:

- facilitadores como personas físicas que asisten a una persona que denuncia en el proceso de denuncia en un contexto laboral, y cuya asistencia debe ser confidencial;
- personas vinculadas a la persona que denuncia y que puedan sufrir represalias en un contexto laboral, como compañeros o familiares;
- entidades jurídicas que la persona que denuncia posee o con las que está vinculada en un contexto laboral.

Medidas disciplinarias

Cualquier persona que abuse de esta Política no tendrá derecho a la protección descrita en esta Política y podría estar sujeta a medidas disciplinarias. Un ejemplo sería presentar un informe con información falsa, sabiendo que no es cierto. Las medidas pueden incluir la terminación sin previo aviso, así como posibles sanciones legales.



Cualquier persona que obstruya un informe presentado mediante los procedimientos descritos en esta Política podría estar sujeta a medidas disciplinarias. Un ejemplo sería divulgar de forma indebida la identidad de una persona informante. Las medidas pueden incluir la terminación sin previo aviso, así como posibles sanciones legales.