



Política del Sistema Interno de Información

ALTAN PHARMACEUTICALS, S.A.U.



Índice

1.- OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
2.- ¿EN QUÉ CONSISTE EL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN?	3
3.- ¿DE QUÉ PUEDO INFORMAR?	3
4.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	4
5.- ¿QUIÉN VA A CONOCER MI COMUNICACIÓN?	5
6.- ¿QUÉ GARANTÍAS DE PROTECCIÓN EXISTEN?	5
7.- APROBACIÓN, PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	7

1.- Objeto y ámbito de aplicación

ALTAN PHARMACEUTICALS, S.A.U. (en adelante, “**ALTAN**” o la “**Empresa**”), perteneciente al Grupo ETHYPHARM, tiene el firme compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde tenga presencia, observando un elevado comportamiento ético de acuerdo con las mejores prácticas nacionales e internacionales y protegiendo a quienes internamente lleven a cabo la comunicación sobre potenciales incumplimientos de la legislación aplicable y la regulación interna de la Empresa.

Como principio esencial de la Empresa, es necesario que todo nuestro personal, y quien actúe en nuestro nombre o por nuestra cuenta, sigan y respeten en todo momento la legislación vigente, nuestro Código Ético y de Buena Conducta y, en resumen, nuestras políticas y procedimientos internos.

La presente Política se enmarca dentro de las previsiones de 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 (en adelante, la “**Ley 2/2023**”), la cual incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (en adelante, la “**Directiva Whistleblowing**”). La referida normativa tiene como finalidad la protección de las personas que, en un contexto laboral o profesional, detecten determinadas infracciones normativas y lo comuniquen de buena fe, otorgando una protección adecuada frente a cualquier tipo de represalias.

A estos fines, la Empresa ha diseñado un Sistema Interno de Información (en adelante, el “**Sistema**”), cuyo mecanismo formal de comunicación de irregularidades es el Canal Interno de Información (en adelante, el “**Canal**”).

De este modo, el presente documento se configura como la Política del Sistema Interno de Información de ALTAN, que tiene por objeto exponer los principios y garantías del Sistema y, específicamente, del Canal. Asimismo, el Sistema y el Canal se regirán, además, por el Procedimiento de gestión de comunicaciones.

La presente Política es aplicable a **todas las personas que prestan servicios profesionales para la Empresa**, las cuales, deben actuar con integridad y siempre en cumplimiento de la legalidad y normativa interna de aplicación, debiendo cooperar para evitar actuaciones irregulares. Adicionalmente, se promueve que cualquier persona (física o jurídica) que haya tenido, tenga o pueda tener una relación profesional (como, por ejemplo, colaboradores, proveedores, contratistas, u otros) con la Empresa usen igualmente el Canal en los casos regulados en esta Política y en el Procedimiento, como mecanismo formal de comunicación de irregularidades.

La Dirección y el órgano de administración de la Empresa actuarán para proteger a las personas que informen de buena fe, estableciendo para ello las medidas necesarias. Asimismo, se actuará respetando en todo caso los derechos que asistan a quien se atribuyan conductas irregulares conforme a la legislación vigente.

2.- ¿En qué consiste el Canal Interno de Información?

ALTAN pone a disposición de su personal y de terceros un Canal habilitado en una plataforma externa que garantiza la confidencialidad y el tratamiento objetivo de las comunicaciones, accesible a través del siguiente [enlace](#).

De tal modo, únicamente las personas expresamente habilitadas para ello conocerán el contenido de las comunicaciones, en este caso, el colaborador externo a quien se ha elegido como Gestor del Sistema y el Responsable del Sistema que ha sido designado por el órgano de administración. **El Canal es el cauce preferente para informar sobre conductas irregulares, entendiéndose por tales los incumplimientos de la normativa interna de la Empresa y de la legislación vigente, especialmente aquellas conductas que puedan constituir delito o infracciones administrativas de carácter grave o muy grave.**

Las comunicaciones a través del Canal podrán realizarse de forma anónima, y en todo caso, deberán atender a criterios de veracidad y proporcionalidad, no pudiendo ser utilizado con fines distintos de aquellos que le son propios. El empleo del Canal con fines instrumentales o para trasladar informaciones fuera de su ámbito, pretender el perjuicio de terceros o comunicar informaciones falsas o tergiversadas no está permitido y podrá dar lugar a las sanciones disciplinarias correspondientes.

En el **Procedimiento de gestión de comunicaciones** de la Empresa se especifican todas las fases de tramitación de las comunicaciones que se efectúen a través del Canal.

3.- ¿De qué puedo informar?

Tanto el personal de la Empresa como aquellos terceros relacionados con la misma, pueden comunicar el conocimiento o sospecha motivada de conductas irregulares o que puedan suponer un incumplimiento de la legislación vigente, así como del Código Ético y de Buena Conducta y el resto de normativa interna de ALTAN.

De manera específica, será aplicable a cualquier comunicación recogida en el artículo 2 de la Ley 2/2023, considerando el Derecho de la Unión de la Unión Europea y cualesquiera acciones u omisiones que pudieran ser constitutivas de una infracción grave o muy grave administrativa o penal, incluyendo las relativas a la Hacienda Pública y la Seguridad Social, así como en el ámbito laboral infracciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

El Canal no debe utilizarse para comunicar cuestiones interpersonales que no supongan un incumplimiento y/o que formen parte del ámbito personal y privado de las personas, debiendo ser canalizadas preferentemente por la vía de Recursos Humanos.

Todos los profesionales de ALTAN tienen la obligación de comunicar conductas irregulares tan pronto tengan conocimiento de las mismas, ya sea de modo directo o indirecto, la comunicación extemporánea de conductas podrá dar lugar al archivo de la comunicación, sin perjuicio de las medidas que procedan en cada caso.

4.- Principios de actuación

Los principios de actuación en los que se basa el Sistema y el Canal de la Empresa son los siguientes:

- Respetar la legislación vigente de aplicación al ámbito de actuación de ALTAN y, en concreto, su normativa interna.
- Impulsar la implicación del personal en la prevención y detección de actos ilícitos mediante la formación sobre la materia del personal, así como promover la difusión del Canal como medio de comunicación de dichas conductas.
- Reaccionar de forma pronta y eficaz ante una denuncia de un hecho presuntamente delictivo y proceder a su investigación respetando los derechos tanto del informante como de las personas afectadas, y procurando actuar conforme a criterios de proporcionalidad y necesidad.
- Mantener la confidencialidad y rigurosidad del procedimiento, involucrado al número indispensable de personas en la tramitación de comunicaciones y contando con la gestión y asesoramiento de un colaborador externo con experiencia y formación en la materia en aras a garantizar la mayor imparcialidad, objetividad y rigor.
- Todo el personal de ALTAN tendrá obligación de colaborar con las actuaciones de comprobación que se desarrollen en el marco de la tramitación de las comunicaciones, lo que comprende responder a los requerimientos de información que se les efectúen de forma diligente.
- Las personas que participen directa o indirectamente en la tramitación de las comunicaciones y en las correspondientes investigaciones deberán mantener la más estricta confidencialidad acerca de su participación en las mismas, los hechos a los que se refieren y muy en particular la identidad de las personas involucradas en los mismos. La quiebra de este deber podrá dar lugar a sanciones disciplinarias y ser objeto de comunicación a las autoridades competentes.
- La confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y especialmente la identidad del informante, en caso de que se hubiera identificado, constituye uno de nuestros principios rectores. En ningún caso se comunicará ningún dato que permita su identificación a nadie ajeno a la recepción y tramitación de la comunicación. La revelación de la identidad del informante puede producirse en el marco de un procedimiento judicial o administrativo.
- Los informantes de buena fe y las personas que colaboren en una investigación no serán sancionados, ni sufrirán ninguna consecuencia negativa o represalia por esta razón.
- La persona investigada tiene derecho a ser informada de las acciones u omisiones que se le atribuyen y a ser oída por el instructor siempre que de las comprobaciones efectuadas se pudiera derivar para ella responsabilidad. Además, la persona a quien se le atribuyan los hechos tendrá derecho a la presunción de inocencia, derecho al honor, y demás derechos previstos en la normativa aplicable.
- Los datos de carácter personal se tratarán de acuerdo con la Política de Privacidad de la Empresa y, en particular, conforme a lo dispuesto en el Título IV de la Ley 2/2023.

5.- ¿Quién va a conocer mi comunicación?

Únicamente las personas expresamente habilitadas para ello conocen el contenido de las comunicaciones, en este caso, el colaborador externo a quien se ha designado como Gestor del Sistema y el Responsable del Sistema que haya sido designado por el órgano de administración.

6.- ¿Qué garantías de protección existen?

Anonimato y confidencialidad

La garantía de confidencialidad de la identidad del informante constituye un principio rector de la presente Política. Las personas encargadas y designadas para recibir y tramitar las comunicaciones, así como de implementar las medidas que resulten oportunas para la tramitación de las comunicaciones, tienen una obligación de guardar estricta confidencialidad sobre la identidad del informante.

Si cualesquiera miembros del personal de la Empresa recibiera una comunicación que entre dentro del ámbito de aplicación de esta Política, deberá comunicarlo de inmediato al Responsable del Sistema, y en todo caso, tiene el deber de guardar la máxima confidencialidad sobre los hechos, persona que comunica y afectados.

Igualmente, a la persona a la que se refiere la información comunicada se le garantizará la confidencialidad de sus datos personales, con el objeto de evitar la posible difusión de los mismos. A lo anterior, se une el derecho de la persona a la que se refiera la información de que se le comuniquen los hechos que se le atribuyen, recabándose audiencia a los efectos que pueda alegar cuando considere conveniente, siendo oída en el marco de la investigación o en el procedimiento disciplinario que se incoe en respeto a la presunción de inocencia.

De otro lado, el Canal admite la posibilidad de formular comunicaciones anónimas, quedando prohibida cualquier acción u omisión tendente a averiguar o revelar la identidad del informante cuando éste haya optado por el anonimato. No obstante, desde la Empresa se anima a los informantes a que se identifiquen, ya que eso facilita el tratamiento de la comunicación. Se ruega a los informantes anónimos diligencia en la facilitación de información y seguimiento de su comunicación, puesto que ante hechos genéricos o inconcretos o ausencia de respuesta la Empresa procederá al archivo de la comunicación.

En cualquier caso, la identidad del informante solo podrá ser comunicada en el caso de que resulte legalmente exigible, a la Autoridad judicial, a la Fiscalía correspondiente o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora, lo que se trasladará al informante antes de revelar su identidad, salvo que dicha información pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial. Si en el marco de una investigación o procedimiento sancionador resultase necesario revelar este dato, se hará con las cautelas necesarias.

Prohibición de represalias

Ninguna persona que comunique hechos de buena fe, con independencia de que resulten posteriormente acreditados, sufrirá represalias por tal comunicación. Esta garantía de ausencia de represalias se extiende a las personas vinculadas con el informante y la investigación interna, a las personas físicas que le asistan durante la presentación y tramitación de la comunicación, así como a los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.

A efectos de concretar la protección que resultará de aplicación a los informantes y colaboradores de la instrucción de buena fe, seguidamente se incluye una enunciación no limitativa ni excluyente sobre qué puede entenderse por represalia:

- Despido o suspensión del contrato de trabajo.
- Terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal, una vez superado el periodo de prueba.
- La no contratación del candidato denunciante.
- Imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquiera otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo (salvo que estas medidas se lleven a cabo de acuerdo a la legislación laboral y, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas y ajenas a la presentación de la denuncia).
- Denegación de formación, que se habría concedido si no existiera la denuncia o sin razón aparente.
- Terminación anticipada o anulación de contratos de compraventa o arrendamiento de bienes o servicios.
- Coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Modificaciones perjudiciales de las funciones y responsabilidades laborales.
- Cambios de centro de trabajo o desplazamientos no justificados.
- 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.
- Anulación de una licencia o permiso.
- Realización de referencias médicas o psiquiátricas respecto del denunciante.
- Discriminación o trato desfavorable o injusto.

Cualquier acción contra el informante de buena fe que pueda considerarse como represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia, tendrá la consideración de infracción laboral, y en su caso, infracción administrativa, en los términos establecidos en la legislación aplicable y el artículo 36 de la Ley 2/2023.

Quedan expresamente excluidos de la protección prevista en la Ley 2/2023 y en la presente 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.
- Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores.

Derechos de la persona investigada

El investigado tiene derecho a ser informado de las acciones u omisiones que se le atribuyan y a ser oído por el instructor de la investigación interna. No obstante, la comunicación de la existencia de la investigación a la persona investigada tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

Durante la tramitación del expediente, la persona investigada estará amparada por la presunción de inocencia, el derecho al honor y demás derechos previstos en la normativa aplicable, cuyo ejercicio deberá ajustarse al principio de confidencialidad de la identidad del informante.

7.- Aprobación, publicación y entrada en vigor

Esta Política ha sido aprobada por el administrador solidario de la Empresa en fecha 18 de diciembre de 2025.

La Política será publicada en la página web específicamente habilitada para el Canal y será remitida al personal de ALTAN.

Esta Política será revisada, actualizada, aprobada y difundida de manera periódica y siempre que resulte necesario practicar cualesquiera modificaciones.