

FECHA DE EDICIÓN: 19/12/2023	PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES	Página 1 de 22
Dirección Jurídica y Cumplimiento	PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN	VERSIÓN: <b>DEFINITIVA</b>  <input checked="" type="checkbox"/> COPIA CONTROLADA  <input type="checkbox"/> COPIA NO CONTROLADA

## 1) OBJETO

Este protocolo es una herramienta complementaria al Programa de Cumplimiento Normativo del Real Valladolid Club de Fútbol, S.A.D (en adelante, el “Club”, el “Real Valladolid CF” o el “Real Valladolid”), donde el **Código Ético** es la norma básica que fija los principios de actuación de todos los empleados, directivos y colaboradores del Real Valladolid con el compromiso de la ética y el cumplimiento de la legalidad en de desarrollo de su actividad empresarial y deportiva.

Para facilitar el cumplimiento de estos principios, el Consejo de Administración del Real Valladolid ha designado al **Órgano de Cumplimiento (Compliance)** como el órgano responsable de velar por el conocimiento y el cumplimiento del Código Ético del Real Valladolid, así como de resolver las incidencias o dudas sobre su interpretación, valorando muy positivamente la comunicación de comportamientos ilícitos, inapropiados y no ajustados a la ética.

El **Canal Interno de información, también conocido como canal de denuncias** es un medio de comunicación confidencial cuyo objeto consiste en que las personas que integran el Real Valladolid o tengan una relación con el Club cuenten con una vía para informar al Órgano de Cumplimiento de las posibles irregularidades, ilícitos, riesgos, comportamientos inadecuados, sospechosos o contrarios tanto al Código Ético como a cualquier incumplimiento de la normativa interna establecida en el Club o de las leyes vigentes en cada momento.

Adicionalmente, este canal también tiene como objetivo trasladar consultas sobre la interpretación del Código Ético.

Consecuentemente, se establece el procedimiento de gestión sobre el canal interno de información con el objetivo de definir los principios básicos del sistema de gestión, investigación y respuesta ante las comunicaciones de posibles incumplimientos del Código Ético, así como los derechos y deberes de los informantes y de las consultas que se realicen al Órgano de Cumplimiento a través del Canal Interno de información, adaptándose a 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 sobre protección de las personas informantes).

Por último, indicamos la obligación legal de informar que todos los empleados, directivos, colaboradores y entidades vinculadas tienen, cuando conozcan comportamientos, acciones o hechos, individuales o colectivos, que supongan una infracción de los principios del Código Ético y de la normativa en vigor, con independencia de quien los haya realizado y ordenado, incluso si se trata de un superior.

## 2) ALCANCE

El Canal de Información del Real Valladolid se encuentra a disposición:

- De todas las entidades vinculadas con el Real Valladolid, especialmente con la Fundación Real Valladolid y cualquier otra entidad que pudiera vincularse en el futuro.
- De todos los profesionales que, de diferente manera, prestan servicios para el Club y las entidades vinculadas con el Real Valladolid: Consejeros, Administradores, Directivos, Jugadores, Cuerpos técnicos, Empleados y Colaboradores. Se incluyen entre los colaboradores a becarios, trabajadores de empresas de trabajo temporal, consultores y otros profesionales que presten servicios para el Club de forma continuada, independientemente del tipo de vinculación contractual o de colaboración establecida.
- De los proveedores que contraten con las entidades vinculadas con el Real Valladolid.
- De los abonados, seguidores, aficionados del Real Valladolid y terceros interesados.

## 3) QUE ES CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

Es un sistema interno de información que se crea como vía preferente habilitada por el Club para recibir y atender comunicaciones de acciones y omisiones que puedan constituir incumplimientos de los principios de actuación del Código Ético y de la normativa vigente de aplicación en cualquier ámbito de actuación del Real Valladolid, tanto en el ámbito empresarial, como en la actividad deportiva del Club.

## 4) QUE SE PUEDE DENUNCIAR

Conforme se indicó, se puede denunciar cualquier acción y omisión que pueda constituir una infracción o incumplimiento de la legislación vigente, de los principios de actuación del Código Ético del Club y de cualquier protocolo o política interna del Real Valladolid<sup>1</sup>.

Adicionalmente, se permite la realización de consultas para aclarar procesos, actuaciones, omisiones y criterios sobre el alcance, la interpretación o el cumplimiento de la normativa aplicable al Real Valladolid.

A modo de ejemplo, se podrán trasladar al Órgano de Cumplimiento a través del Canal de Información:

- Las infracciones del Derecho de la Unión Europea previstas en la Ley 2/2023 sobre protección del informante.
- Las infracciones constitutivas de delito se denunciarán siempre.
- Las infracciones administrativas graves y menos graves se denunciarán, en todo caso, cuando estén relacionadas con:
  - Contratación pública
  - Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo
  - Protección del medio ambiente
  - Seguridad de los alimentos
  - Bienestar de los animales
  - Salud pública
  - Protección de los consumidores

---

<sup>1</sup> En sintonía con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 2/2023 sobre protección de los informantes.

- Hacienda pública
  - Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información
  - Subvenciones y ayudas públicas
  - Todas las previstas que se desarrollen por la Ley 2/2023 de protección del informante.
- 
- Las infracciones de derecho laboral denunciables son las relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
  - Comunicaciones o notificaciones de incumplimientos del Código Ético del Real Valladolid y de cualquier otra normativa interna, de los que se tenga conocimiento, que afecten al Club y que hayan sido cometidos por empleados, deportistas, cuerpos técnicos, colaboradores, miembros del Consejo de Administración o directivos.
  - Consultas y/o dudas sobre la interpretación o aplicación del Código Ético y otras normativas internas de conducta.

El Canal de Información complementa y no sustituye, en ningún caso, a los canales de comunicación habituales del Real Valladolid con los profesionales con los que mantiene una relación laboral o profesional directa o con los abonados y seguidores.

El Canal de Información es totalmente compatible con el acceso de los empleados, aficionados, abonados, jugadores y/o cuerpos técnicos a cualquier otro mecanismo de reclamación de carácter judicial o extrajudicial.

Quedan fuera del ámbito de aplicación del Canal de Información las cuestiones de índole puramente laboral y de gestión de los recursos humanos que no constituyan incumplimientos del Código Ético. Dichas cuestiones deberán ser canalizadas a través de los cauces ordinarios de la organización, como el Área de Recursos Humanos, prestando especial atención al transcurso de los plazos legales de prescripción de los incumplimientos de orden laboral, en orden a la aplicación de las pertinentes medidas disciplinarias.

De igual manera, las denuncias que se refieran a otras cuestiones fuera del objeto del Reglamento no se tramitarán y el informante deberá remitirla a los responsables de las áreas que correspondan directamente o bien al canal “conecta” del Club.

## **5) RESPONSABILIDADES**

El Consejo de Administración del Real Valladolid tiene la responsabilidad de nombrar a los miembros del Órgano de Cumplimiento y de solicitar la información que considere necesaria para la supervisión de su actuación.

El Órgano de Cumplimiento debe llevar a cabo sus responsabilidades según lo descrito en este procedimiento respecto a la resolución de las comunicaciones y consultas que se presenten a través del Canal de Información.

El Órgano de Cumplimiento, como gestor del Canal de Información, debe gestionar las consultas y comunicaciones recibidas en el canal según lo descrito en este procedimiento.

**6) CLASES DE COMUNICACIONES Y MODOS DE INFORMAR.  
LAS COMUNICACIONES PUEDEN SER ANÓNIMAS O NOMINATIVAS.**

En las informaciones por autor identificado se respetará, velará y asegurará la confidencialidad de sus datos, los cuales serán usados para los fines previstos en este procedimiento y en las leyes.

Se ha adquirido una plataforma digital que permite la recepción de la denuncia anónima, por lo que se permite que las comunicaciones efectuadas se realicen de forma anónima o nominativa, a elección del informante.

**Cómo se realiza la comunicación:** Se podrán presentar comunicaciones de posibles incumplimientos al Canal de Información a través de los siguientes medios:

- Plataforma habilitada al efecto en la página de inicio de la web oficial del Club, [www.realvalladolid.es](http://www.realvalladolid.es) , mediante formulario
- Verbal.
- Correo electrónico a la dirección: [canaldedenuncias@realvalladolid.es](mailto:canaldedenuncias@realvalladolid.es) o a través de la plataforma habilitada al efecto.
- Correo ordinario a la dirección: Dirección postal:
  - Órgano de Cumplimiento. Plaza de la Lealtad nº3, quinta planta. 2014, Madrid.
  - Órgano de Cumplimiento. Estadio José Zorrilla. Avenida del Mundial 82, s/n. 47014 Valladolid.

En cualquiera de los casos, el envío de una comunicación a través del Canal de Información se genera de forma automática un **buzón de comunicación segura**, con la finalidad de ser la vía efectiva de comunicación entre el informante y las personas responsables de gestionar la comunicación durante su tramitación y resolución.

Las comunicaciones al Canal de Información se pueden realizar de forma escrita o verbal. Las comunicaciones escritas deberán llevarse a cabo rellenando el formulario habilitado al efecto que permite incluir archivos.

Las comunicaciones verbales se podrán realizar mediante entrevistas personales, en cuyo caso, será necesaria la grabación de voz e indicar en el formulario que se adjunta una grabación, en este caso, la plataforma distorsionará automáticamente la voz para garantizar el anonimato. En estos casos, la reunión tendrá lugar dentro de los 7 días naturales siguientes a la petición de la reunión.

Antes de la celebración de la reunión, el Órgano de Cumplimiento informará a la persona informante sobre el tratamiento de sus datos personales de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

La reunión presencial siempre deberá documentarse de alguna de las siguientes formas, previo consentimiento de la persona informante:

- Mediante la grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible
- A través de la transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal encargado de tratamiento. En todo caso, la persona informante tendrá la oportunidad de escuchar la grabación y/o comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

En el hipotético supuesto que la persona informante no consienta la grabación y/o transcripción de la reunión, esta no podrá celebrarse y deberá celebrar la reunión de forma escrita a través del Canal de Información.

En todo caso, el informante tendrá derecho a obtener la información sobre el estado de la información/denuncia y a recibir la resolución que se adopte.

## 7) QUIEN PUEDE INFORMAR.

**Quién puede efectuar una comunicación de un posible incumplimiento.** El empleado, jugador, técnico, colaborador, directivo del Club o tercero que contrate con el Club o las entidades vinculadas con el Real Valladolid, que tuviera indicios racionales y razonables de la comisión de una irregularidad o de algún acto contrario a las normas de comportamiento del Código Ético y demás normas internas aplicables que el Real Valladolid adopte voluntariamente, deberá comunicarlo al Órgano de Cumplimiento a través del Canal de Información.

Por otro lado, el empleado, jugador, miembro del Cuerpo técnico, directivo o tercero que reciba, por cualquier otro medio, una comunicación de infracción deberá facilitar inmediatamente la información recibida al Órgano de Cumplimiento a través del Canal de Información.

En todo caso las denuncias pueden ser anónimas.

## 8) QUE INFORMACIÓN DEBE TENER LA COMUNICACIÓN PARA SU TRATAMIENTO.

**Información que debe incluir la comunicación:** La comunicación de un posible incumplimiento del Código Ético debe contener, como mínimo, la siguiente información, a no ser que algún dato no esté disponible:

1. Identificación de la persona que realiza la comunicación, requisito que no será de carácter obligatorio, en cuanto que se permite la posibilidad de fuera anónima.
2. Descripción del acto sospechoso de incumplir el Código Ético o las normas internas o las leyes de la manera más concreta posible, detallando:
  - En qué consiste la conducta potencialmente irregular.
  - Donde ocurren los hechos.
  - Cuando ocurren (fecha aproximada)
  - Vinculación con el Real Valladolid.
  - Indicios, como personas presentes, documentos, etc....
  - Motivos por los que la conducta se considera que puede ser irregular.
  - Posibles personas implicadas.
  - Área de negocio afectada.
  - Fuente de conocimiento del problema.
  - Si algún responsable de la entidad tiene conocimiento del problema.
3. En su caso, aportar documentos o evidencias de los hechos.

Las comunicaciones sobre incumplimientos del Código Ético que se reciban por cauces distintos al establecido en este procedimiento (verbal, telefónico, etc.) se intentarán reconducir a los requisitos previstos en este procedimiento y, en caso de no realizarse así, se insistirá, nuevamente, al comunicador, para que proceda según el procedimiento. La persona que realiza

la comunicación de un incumplimiento sólo deberá proporcionar aquella información específica y objetiva que sea necesaria para exponer claramente el hecho comunicado. Deberá evitar, salvo que sea indispensable para entender la comunicación, facilitar datos personales que revelen el origen étnico, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la afiliación sindical, así como datos biométricos, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual de los afectados, la persona objeto de la comunicación o cualquier otra persona.

## 9) GESTIÓN DE COMUNICACIONES DE INCUMPLIMIENTO.

El Órgano de Cumplimiento, en su condición de encargado de tramitar la denuncia, asignará un código único al formulario de información/denuncia que será incluido en el Libro Registro de Denuncias/Incidencias, garantizando todos los requisitos de confidencialidad legalmente previstos, según lo indicado en el artículo 26 de la Ley 2/23).

El Órgano de Cumplimiento analizará y clasificará los hechos contenidos en la denuncia de forma preliminar en función de la gravedad y del posible tipo de incumplimiento normativo.

El Órgano de Cumplimiento gestionará la investigación y, en su caso, informará al Consejero Delegado del Real Valladolid sin que consten datos de identificación de la persona informante/denunciante conforme a este procedimiento. Aquellos hechos que pudieran ser muy graves o delictivos serán objeto de una remisión extraordinaria.

El Órgano de Cumplimiento y el Real Valladolid conservarán las denuncias y el registro de denuncias únicamente durante el período que sea necesario y proporcionado a los efectos de la investigación de los hechos, sin que puedan superar los plazos establecidos por la normativa vigente en materia de protección de datos y demás normativa de aplicación.

## 10) PROCEDIMIENTO DEL EXPEDIENTE E INVESTIGACIÓN.

La siguiente tabla incluye un resumen de las fases de gestión de la comunicación de un posible incumplimiento del Código Ético, junto con el responsable de realizarlas y los plazos máximos para la gestión de cada fase.

Acción	Responsable	Plazo (desde el paso previo)
Comunicación de un posible incumplimiento del Código Ético	Empleados, Jugadores, Cuerpos técnicos, directivos, abonados y colaboradores.	-
Recepción, registro y revisión inicial de la comunicación	Órgano de Cumplimiento	7 días
Acuse de recibo y, según proceda:	Órgano de Cumplimiento	
Solicitud de información adicional		
Información de inadmisión de la comunicación		
Apertura de una investigación	Persona que ha realizado la comunicación	10 días
Aportación de información adicional (si procede)	Órgano de Cumplimiento (posibilidad de nombrar un instructor)	30 días
Investigación interna de la comunicación de incumplimiento		
Elaboración del informe de conclusiones	Órgano de Cumplimiento y Área de Recursos Humanos	10 días
Resolución de la investigación, según proceda:		

Archivo del caso		
Apertura de expediente disciplinario		
Información a los implicados	Órgano de Cumplimiento	2 días

Recibida la información/denuncia según se refiere el artículo anterior, el Órgano de Cumplimiento procederá a la apertura de un expediente dentro el canal por cada una de las denuncias, cuyo código será coincidente con el asignado inicialmente a la denuncia, comunicando la recepción en el plazo máximo de 7 días.

El Órgano de Cumplimiento podrá solicitar al informante/denunciante la aportación de información y/o documentación adicional durante el plazo máximo de 10 días desde el envío del acuse de recibo. En este plazo, el Órgano de Cumplimiento realizará un análisis preliminar de la denuncia para determinar si procede o no darle trámite, considerando que reúne los requisitos mínimos para ello.

En el supuesto que la comunicación se manifiestamente infundada o que, siendo anónima, no aporte información suficiente para la comprobación de los hechos denunciados, no será admitida a trámite, documentándose tal decisión.

El Órgano de Cumplimiento velará por que se respeten los derechos del denunciante/informante, así como del denunciado y del resto de las personas implicadas en la denuncia/información de conformidad con los términos de este procedimiento y del resto de normas de aplicación.

Cuando el acuerdo de análisis preliminar de la denuncia así lo requiera, el Órgano de Cumplimiento procederá a la comprobación, investigación y análisis de los hechos informados/denunciados, para lo que se podrá requerir, en su caso, la colaboración de otras áreas del Real Valladolid o de terceros si fuera necesario.

Durante la investigación se garantizará la presunción de inocencia a todas las personas afectadas.

El plazo para la investigación y elaboración de un informe de conclusiones por parte del Órgano de Cumplimiento se fija en 30 días siguiente a la posible solicitud de ampliación de información, y según proceda el caso en los 10 días siguientes se confiere traslado del archivo o al área de RRHH para que, en su caso, adopten las medidas disciplinarias oportunas.

La información de la resolución final a los implicado se realizará por el Órgano de Cumplimiento en los 2 días siguientes.

La investigación interna podrá hacerse por personal interno o por personal externo del Club, según las concretas necesidades del caso que ponga de manifiesto la información/denuncia.

El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación no puede ser superior a 3 meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, a 3 meses a partir del vencimiento del plazo de 7 días después de efectuarse la comunicación, salvo los casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros 3 meses en atención a lo dispuesto en el artículo 9.2.d) de la Ley 2/23.

## **11) FINALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Una vez finalizada la investigación, el Real Valladolid resolverá por escrito sobre el resultado y será el Consejero Delegado, quien adopte las medidas correctivas, disciplinarias o de cualquier otro tipo que se vayan a adoptar con motivo de la denuncia.

Adicionalmente, se deberá asegurar un adecuado cumplimiento de la legislación de protección de datos aplicable y en particular, respecto a los derechos de los titulares de dichos datos.

En caso de acreditarse los hechos que traen causa, la resolución especificará las posibles sanciones a imponer a las personas denunciadas, así como las medidas adoptar para evitar que los hechos vuelvan a producirse.

La resolución podrá tener los siguientes resultados:

- a) Archivar la comunicación si se determina que no ha quedado acreditada la comisión de ninguna irregularidad, acto contrario a la legalidad o a las normas internas, acordando dar por concluido el expediente sin necesidad de adoptar ninguna medida, procediéndose a su archivo, por no constituir una infracción o irregularidad del Código Ético y no constituir una situación susceptible de generar un riesgo penal. En este caso, se deberá elaborar una respuesta que explique a la persona que ha presentado la comunicación, a la persona objeto de la comunicación y a otros implicados las razones del archivo, documentándose tal decisión.
- b) Iniciar un expediente disciplinario, en caso de considerar que se han verificado los hechos objeto de comunicación y el Órgano de Cumplimiento considere que concurren indicios razonables de que un empleado, jugador, técnico, colaborador o directivo ha cometido alguna irregularidad o algún acto contrario a la legalidad o a las normas de comportamiento del Código Ético.

Cuando se determina que ha quedado acreditada la comisión de alguna irregularidad, acto contrario a la ley o a las normas internas del Real Valladolid, se dará traslado al responsable del área afectada y al área de Recursos Humanos para aplicar las medidas disciplinarias oportunas, quienes serán los encargados de ejecutar las medidas disciplinarias que se adopten.

- c) Remisión de la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de un delito.

El Comité de Seguimiento del Código de Conducta adoptará esta decisión en un plazo de quince (15) días hábiles desde la entrega del informe definitivo.

Una vez aprobada la decisión, el Órgano de Cumplimiento informará de la resolución adoptada en un plazo de dos (2) días hábiles:

- A la persona que ha realizado la comunicación.
- A la persona objeto de la comunicación.
- Al Área de Recursos Humanos, cuando sea necesaria la implantación de medidas disciplinarias a un profesional laboral, o al departamento correspondiente, cuando sea

necesaria la implantación de medidas disciplinarias a personas con otro tipo de vinculación. En todo caso, deberá prestarse especial atención al transcurso de los plazos legales de prescripción de las infracciones, en orden a la aplicación de las pertinentes medidas disciplinarias.

Además, cuando de los hechos probados en el curso del procedimiento se pudiera derivar responsabilidad penal para cualquiera de las entidades vinculadas con el Real Valladolid, el Órgano de Cumplimiento procederá a informar de manera inmediata al Consejo de Administración.

El Órgano de Cumplimiento también tiene la responsabilidad de revisar y, en su caso recomendar al Director General que se aprueben las medidas organizativas, preventivas y los controles que haya propuesto el director de la investigación, como medios considerados adecuados para impedir que dicha infracción se vuelva a producir. Entre las medidas se pueden contemplar:

- i. Propuesta de modificaciones en los procedimientos, métodos de control o políticas del Club.
- ii. Correcciones y ajustes en documentos de reporte y de información.
- iii. Proponer la rescisión de relaciones contractuales.
- iv. Otras medidas ajustadas a cada caso.

No obstante, cuando las medidas organizativas, preventivas y los controles que haya propuesto el director de la investigación tengan como finalidad prevenir e impedir la comisión de delitos imputables a las personas jurídicas, la responsabilidad última de su aprobación corresponde al Consejo de Administración del Real Valladolid, a propuesta del Órgano de Cumplimiento, como órgano de supervisión y control del Club.

## **12) DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN INTERNA**

El objetivo de la investigación interna es esclarecer los hechos objeto de comunicación del posible incumplimiento del Código Ético e identificar a sus responsables.

El director de la investigación será, dependiendo del objeto de la investigación, el Gestor del Canal de Cumplimiento o, si el Órgano de Cumplimiento lo estima conveniente, otro miembro de este o, incluso si las circunstancias lo requieren, un investigador externo cuando resulte aconsejable para la adecuada resolución de esta por consideraciones técnicas o por la naturaleza, gravedad, complejidad o partes implicadas en los hechos. En todo caso, cuando los hechos comunicados pudieran ser constitutivos de infracción penal, su investigación deberá ser encomendada a un investigador externo y experto en la materia, que deberá mantener al Órgano de Cumplimiento informado acerca del desarrollo de las fases y actos de investigación de tales hechos.

En el transcurso de la instrucción, se podrán realizar las siguientes actuaciones:

- **Entrevistas** con las personas que puedan aportar información relevante sobre el caso, a quienes se solicitará que firmen el correspondiente compromiso de confidencialidad, con excepción de la persona supuestamente responsable de la conducta ilícita, a quien no se solicitará firmar tal compromiso. Se redactará un acta con el resumen de la información

recogida en la entrevista, que deberá ser firmada por el director de la investigación y la persona entrevistada. Se podrá entrevistar a:

- La persona que ha presentado la comunicación, para que aclare o complemente la información aportada.
  - La persona presuntamente responsable de la conducta descrita en la comunicación como contraria a lo establecido en el Código Ético. Se le informará del contenido de la comunicación para que exponga su versión de lo sucedido y pueda aportar las pruebas de las que dispusiere. La persona objeto de comunicación tiene derecho a no declarar.
  - Las personas que pudieran verse involucradas o puedan aportar información para esclarecer los hechos. Todos los empleados, colaboradores y directivos de las entidades vinculadas con el Real Valladolid están obligados a colaborar lealmente durante el proceso de verificación. Las intervenciones de testigos y afectados tendrán carácter estrictamente confidencial.
- **Solicitud de documentación.** Se podrá solicitar documentación a todas las personas expuestas en el punto previo. Además, se podrá acceder a otra información disponible por parte del Club que sea necesaria para confirmar los hechos comunicados, incluyendo los correos corporativos de la persona aludida en la comunicación como autora de los hechos o participe en ellos (siguiendo las normativas y procedimientos al respecto). Todo ello se realizará con escrupuloso cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos.
- **Informes periciales de profesionales internos o externos,** cuando se considere que es necesaria una valoración experta de los hechos.

La recopilación de información a través de estos medios se hará de forma objetiva y exhaustiva, para identificar y descartar posibles comunicaciones interesadas o maliciosas.

Una vez realizada la investigación, el director de la investigación emitirá un informe de conclusiones, que contenga una relación clara de los hechos y recomendaciones. Este informe de investigación deberá recoger:

- i. La comunicación recibida.
- ii. Una breve descripción de la investigación realizada (personas entrevistadas, documentos revisados, evidencias obtenidas).
- iii. Los resultados documentados de la investigación, incluyendo expresamente una descripción de los hechos que han quedado probados.
- iv. Las conclusiones de la investigación, incluyendo una propuesta de medidas de actuación que podrán consistir en:
  - i. Archivo del expediente, si estima que los hechos no son constitutivos de una infracción del Código Ético.
  - ii. Aplicación de medidas disciplinarias, si considera que un empleado, colaborador o directivo ha cometido alguna irregularidad o algún acto contrario a las normas de comportamiento del Código Ético.
  - iii. Recomendación de las medidas organizativas, preventivas y los controles que se estimen adecuados para impedir que dicha infracción se vuelva a producir.

Se archivará en el expediente el resumen de todas las actividades realizadas durante la investigación, todos los documentos recabados y las actas de las entrevistas.

El director de la investigación hará llegar el informe de la investigación al Órgano de Cumplimiento en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles desde el inicio de la investigación.

### **13) PROTECCION AL INFORMANTE/DENUNCIANTE. GARANTÍAS Y PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS**

El Canal de Información del Real Valladolid ha sido diseñado para garantizar la confidencialidad, protección de la persona que realiza una comunicación de buena fe, independencia y gestión de conflictos de intereses. Las medidas desarrolladas para ello son:

#### **13.1. Confidencialidad.**

Se garantizará la confidencialidad total y absoluta de la persona que presenta la comunicación de un posible incumplimiento, de la persona o personas a quienes se refiera la comunicación y de otras personas que pudieran estar relacionadas con el caso, así como del contenido de la comunicación.

Las identidades de la persona que realiza la comunicación de un posible incumplimiento y de la persona objeto de la comunicación no podrán ser conocidas por personas distintas de quien gestiona el Canal de Información, salvo que, por la naturaleza del hecho, resultase absolutamente necesario comunicárselo a quienes participen en la investigación que, de darse este caso, tendrán que firmar una hoja de confidencialidad de la información.

Todas las personas que conozcan y/o deban participar en el procedimiento de investigación, incluida la persona que realiza la comunicación del posible incumplimiento, quedan sujetas a la obligación de confidencialidad sobre la comunicación, sobre las actuaciones de investigación y sobre su contenido, sin límite de tiempo. El incumplimiento de esta obligación será considerado como infracción muy grave de la buena fe contractual, con las consecuencias que legalmente correspondan. La persona objeto de comunicación queda excluida del deber de confidencialidad, al objeto de que no sufra indefensión.

#### **13.2. Anonimato.**

Este canal está diseñado, establecido y gestionado de forma segura, de modo que se garantiza la confidencialidad de la identidad del informante y cualquier tercero mencionado en la comunicación, permitiendo incluso realizar las comunicaciones de forma anónima.

La información comunicada a través del Canal Interno de Información, la identidad del informante o de cualquier tercero que tenga relación con la comunicación será considerada confidencial por el Real Valladolid, por lo que el Club ha establecido una serie de medidas y controles para garantizar y asegurar la protección de esta información.

De igual manera se garantiza la confidencialidad de las actuaciones llevadas a cabo durante la gestión y tramitación de la comunicación, así como la protección de los datos personales que se faciliten y traten, impidiendo el acceso a los mismos y al contenido de la información a todo el personal no autorizado.

El área encargada de garantizar esta confidencialidad será el Órgano de Cumplimiento del Club.

El canal interno de información está habilitado desde la temporada 2015/2016, actualizándose en varias ocasiones, habiéndose adaptado a las obligaciones de la Ley 2/2023, sobre protección de informantes.

### **13.3. Derecho a no sufrir represalias.**

La comunicación de un posible incumplimiento del Código Ético que se haga de buena fe no podrá dar lugar a ninguna represalia o consecuencia negativa para la persona que realiza la comunicación ni para las personas que colaboren en la investigación, siendo una conducta que la organización promueve en beneficio del mejor desempeño de su actividad empresarial o deportiva.

Está prohibida cualquier clase de represalia contra el autor de una comunicación. Las entidades vinculadas con este programa de cumplimiento del Real Valladolid no podrán despedir, amenazar, cesar, reprimir, asediar, retener o suspender pagos de salarios y/o beneficios; ni rebajar en el cargo, trasladar o de otro modo tomar alguna medida disciplinaria o de represalia relacionada con los términos y condiciones del contrato de un profesional, como consecuencia de que dicha persona haya presentado alguna comunicación al Órgano de Cumplimiento o haya participado en el proceso de investigación de una comunicación de un posible incumplimiento del Código.

Se entiende por represalia cualesquiera actos y 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 con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por la condición de informante o por haber realizado una revelación pública.

Es responsabilidad del Órgano de Cumplimiento garantizar que la persona que realiza una comunicación de buena fe no sufre ningún tipo de decisión perjudicial. Para ello, el Órgano de Cumplimiento deberá ser informado, con antelación suficiente a su ejecución, de cualquier decisión que se prevea adoptar en relación con la persona que ha realizado una comunicación y que suponga una modificación o un perjuicio sobre las condiciones que tiene establecidas.

Si el comunicador de buena fe sufriese cualquier tipo de decisión perjudicial, podrá ponerlo en conocimiento del Órgano de Cumplimiento, quien propondrá su inmediata anulación ante la autoridad interna del Real Valladolid que corresponda, dando cuenta de ello al Consejo de Administración.

Con independencia de lo anterior, cualquier comunicación dolosamente falsa, maliciosa o abusiva podrá dar lugar a acciones proporcionadas, siempre conforme a la legalidad vigente, por parte del Club o las entidades vinculadas en contra del remitente de dicha comunicación.

### **13.4. Medidas de protección y apoyo frente a las represalias.**

El órgano de cumplimiento adoptará las medidas necesarias para garantizar que las personas informantes/denunciantes estén protegidas frente a represalias. Esta protección se extiende a cualquier persona física o jurídica relacionada con el informante con la que esté vinculado de uno y otro modo en el contexto laboral, profesional y/o familiar, de conformidad con el artículo 3.4 de la Ley 2/2023.

Como mínimo recibirán información y asesoramiento completos e independientes, que sean fácilmente accesibles para el público y gratuitos, sobre los procedimientos y recursos disponibles, protección frente a las represalias y derechos de la persona afectada.

Cualquier tipo de medida negativa, amenaza, discriminación o acoso que sufra el investigado/denunciante o testigos que intervengan en la investigación será investigada de oficio por el órgano de cumplimiento, y en su caso, si ello es consecuencia de la información/denuncia o investigación, sancionada oportunamente.

Cuando estas medidas pudieran ser constitutivas de un delito, el órgano de cumplimiento lo pondrá en conocimiento de la autoridad competente.

### **13.5. Deber de actuar de buena fe.**

Todas las comunicaciones realizadas a través del Canal de Información deberán basarse en información propia, cierta, veraz y lícita.

Los informantes son los únicos responsables de las manifestaciones falsas o inexactas que ofrezcan, así como de las consecuencias internas, administrativas y/o legales que resulten de aplicación. Las comunicaciones al Canal de Información deben realizarse siempre bajo criterios de veracidad y claridad, no debiendo ser utilizadas para la consecución de objetivos distintos de los establecidos en el Código Ético.

Se entenderá como comunicación de mala fe:

- La que no esté basada en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse un hecho anómalo o comportamiento irregular.
- La formulada aun cuando el autor sea consciente de la falsedad de los hechos y/o los tergiversar voluntariamente.
- La formulada con ánimo de venganza, acoso o difamación, o cuando la comunicación solo busque un perjuicio personal o profesional hacia el afectado.

La imputación de hechos con conocimiento de su falsedad será puesta en conocimiento del Órgano de Cumplimiento y del responsable del Área de Recursos Humanos, por si puede derivar en responsabilidades penales o civiles en los términos contemplados en la legislación vigente, o por si, en su caso, fuesen de aplicación las correspondientes medidas disciplinarias –si existe relación laboral con la persona que ha realizado la comunicación- o de terminación con causa de la relación contractual, en relaciones civiles o mercantiles.

### **13.6. Comunicaciones de informaciones falsas o de mala fe.**

El canal de información del Real Valladolid debe emplearse de manera responsable y adecuada. La comunicación de hechos falsos, con una actitud maliciosa y moralmente deshonesto, supone una infracción de la buena fe que debe presidir las relaciones de trabajo dentro del Real Valladolid, pudiendo derivar en medidas disciplinarias de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente.

Si, tras el oportuno análisis, se pudiera concluir que los hechos informados/denunciados son manifiestamente falsos y que la denuncia ha sido presentada con actitud maliciosa y mala fe: (i) se archivará la denuncia, documentando los motivos que han llevado a archivar el expediente, finalizando la labor de investigación; (ii) se trasladará dicha circunstancia a la Dirección de RRHH para que, en coordinación con el órgano de cumplimiento, se propongan medidas disciplinarias

de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente y; (iii) se informará, de forma escrita, la propuesta de sanción al Consejero Delegado, o, en su caso, al Consejo de Administración, quien decidirá la acción disciplinaria a aplicar al denunciante de mala fe.

### **13.7. Independencia y gestión de posibles conflictos de intereses.**

Se garantiza la independencia respecto a los diferentes órganos de decisión del Real Valladolid. El Canal de Información del Real Valladolid será gestionado por el Órgano de Cumplimiento, quien reporta directamente al Consejo de Administración.

La actuación del Órgano de Cumplimiento se regirá en todo momento por los principios de integridad e imparcialidad y deberá respetar escrupulosamente la confidencialidad y la privacidad de las personas involucradas en cualquier comunicación o procedimiento de investigación.

Cuando el Órgano de Cumplimiento deba tratar algún asunto que afecte a alguno de sus miembros o a personas vinculadas a él, incluyendo por vinculación jerárquica dentro de las entidades vinculadas, y, en general, cuando dicho miembro incurra en una situación de conflicto de interés, tal miembro deberá ausentarse de la reunión hasta que la decisión se adopte, descontándose del número de miembros del Órgano de Cumplimiento, a efectos del cómputo de quorum y mayorías en relación con el asunto en cuestión.

Asimismo, si el objeto de la consulta o de la comunicación de un posible incumplimiento o la identidad de la persona que realiza la comunicación o de la persona objeto de la comunicación pueden mermar la capacidad de algún miembro del Órgano de Cumplimiento de actuar de acuerdo con los principios de imparcialidad e integridad, tal miembro deberá abstenerse de participar en el procedimiento por el que se da curso al asunto en cuestión.

Si, durante el ejercicio de sus cometidos, alguno de los miembros del Órgano de Cumplimiento se viera incurso en un potencial conflicto de intereses, deberá informar sobre ello al resto de miembros, quienes decidirán cómo gestionar tal conflicto para preservar la imparcialidad, confidencialidad e integridad que deben regir la actuación del Órgano de Cumplimiento.

Si alguno de los miembros del Órgano de Cumplimiento fuera el sujeto objeto de la comunicación, dicho miembro deberá abstenerse de participar en todo lo relativo a la comunicación y su tramitación, incluyendo la investigación de los hechos, las conclusiones de dicha investigación y, en su caso, la propuesta de resolución.

Tanto la persona que realiza la comunicación como la persona objeto de comunicación, en un plazo de tres (3) días hábiles desde que se les informe del inicio, o, en su caso, el desarrollo de la investigación, podrán solicitar al Órgano de Cumplimiento la recusación de uno de sus miembros, para que se aparten del conocimiento del asunto, cuando entiendan que existe un potencial conflicto de intereses que no se ha tenido en cuenta. Esta solicitud deberá ir acompañada de los motivos para hacerla. A tal efecto, deberán ser informados de dicha posibilidad de recusación, en el momento de ponerles en conocimiento del inicio, o, en su caso, el desarrollo de la investigación. El Órgano de Cumplimiento resolverá sobre la recusación en un plazo máximo tres (3) días hábiles.

### **13.8. Casos sub iudice.**

Si los hechos objeto de comunicación se encontraran sub iudice, el Órgano de Cumplimiento no será competente para instruir una investigación sobre los mismos, debiendo informar al comunicador de esta circunstancia.

### **13.9. Protección de datos personales.**

En la gestión del Canal Interno de Información se dará cumplimiento a la normativa legal sobre protección de datos de carácter personal aplicable al Real Valladolid, como responsable del tratamiento.

Los datos personales que se proporcionen a través del Canal de Información serán tratados con la finalidades previstas en este procedimiento , adoptando las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos y evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos de carácter personal aplicable en cada momento.

Entre las medidas organizativas a adoptar, se prestará especial atención a la información a los empleados y personal de terceros, sobre la existencia de este canal y el tratamiento de datos derivado de la utilización de este.

La legitimación para el tratamiento de los datos personales facilitados a través del Canal de Información es el cumplimiento de una obligación legal aplicable al Real Valladolid, si la información recibida contuviera categorías especiales de datos, se procederá a su supresión, salvo que el tratamiento sea necesario por razones de un interés público conforme a lo previsto en el artículo 9.2.g) del Reglamento general de protección de datos, según establece el artículo 30.5 de la Ley 2/2023.

El acceso a los datos de carácter personal contenidos en el Canal de Información quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la entidad, desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento, tal como se describe en este procedimiento y el art. 24 de la LOPDGDD. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan. Sin perjuicio de la notificación al Ministerio Fiscal o autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador, dicho acceso se permitirá al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos.

Los datos de carácter personal que sean objeto de tratamiento en el marco de las investigaciones serán cancelados tan pronto como estas hayan finalizado, salvo que de las mismas se deriven procedimientos disciplinarios, administrativos o judiciales. Asimismo, los mencionados datos estarán debidamente bloqueados durante los plazos en los que de las comunicaciones presentadas o de las actuaciones llevadas a cabo pudieran derivarse responsabilidades de algún tipo.

Los usuarios del Canal de Información podrán, en cualquier momento, ejercitar los derechos de acceso a los datos personales relativos a ellos mismos y su rectificación o supresión, o la limitación de su tratamiento, o a oponerse al tratamiento -así como los que se establezcan en el futuro- mediante comunicación escrita dirigida a: [pd@realvalladolid.es](mailto:pd@realvalladolid.es)

El plazo de supresión de los datos personales incluidos en comunicaciones de las que no se deriven actuaciones disciplinarias o legales será de tres (3) meses. En el caso de las comunicaciones de las que sí se pudieran derivar actuaciones posteriores, los datos permanecerán bloqueados para tal finalidad hasta la conclusión de las correspondientes acciones y sus plazos de prescripción.

Obligación de supresión de datos en los casos previstos en el artículo 32.3 de la Ley 2/23, en todo caso, transcurridos 3 meses desde la recepción de la comunicación sin que se hayan iniciado actuaciones de investigación, debe procederse a la supresión de los datos personales de la denuncia, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del sistema (art. 32.4 de la Ley 2/23).

#### **14) DERECHOS DE LA PERSONA AFECTADA POR LAS COMUNICACIONES EFECTUADAS EN EL CANAL DE INFORMACIÓN / DENUNCIAS DEL REAL VALLADOLID**

Durante la tramitación del expediente las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia, al derecho de defensa, y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en este procedimiento, así como a la protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento, en concreto, se garantizan al denunciado los siguientes derechos:

##### **Derecho a la protección en el transcurso de la investigación**

El Real Valladolid proporcionará al denunciado la completa garantía de sus derechos como cualquier empleado, no siendo aplicables medidas sancionadoras, o legales en su caso, hasta que se compruebe la veracidad de los hechos denunciados, se recaben las evidencias respectivas, y se concluya la concurrencia de un hecho delictivo o contrario a las leyes, a los principios y valores del Real Valladolid.

##### **Derecho a recibir información**

El denunciado debe ser informado del proceso de investigación que se está llevando a cabo para que, ante la imputación de dichas conductas, pueda ejercer su derecho de defensa y alegar todo aquello que le permita acreditar su inocencia.

Por otro lado, en aquellos casos que la información del proceso de investigación suponga un riesgo importante en la capacidad para investigar de manera eficaz, la comunicación al denunciado puede retrasarse mientras exista dicho riesgo. El objetivo es evitar la destrucción o alteración de evidencias por el denunciado.

##### **Derecho a una investigación transparente**

El denunciado tendrá derecho a una investigación basada en el análisis objetivo de las evidencias recabadas, garantizando una investigación eficaz y transparente.

#### **15) SISTEMA DISCIPLINARIO**

Cuando sea necesario imponer cualquier sanción, el procedimiento de imposición de sanciones se ajustará al previsto en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación y en función de la

naturaleza leve, grave o muy grave de la falta sancionada. Las sanciones podrán ir desde amonestación escrita sin sanción hasta el despido.

El Área de Recursos Humanos, consensuado con el Director General u otro directivo correspondiente, será responsable de la graduación de la sanción, conforme la aplicación del Convenio Colectivo de aplicación y/o normas internas aprobadas y comunicadas previamente, como es el caso del Régimen Interno para jugadores profesionales.

## **16) EVALUACIÓN, CONTROL Y SUPERVISIÓN**

### **20.1 Evaluación.**

El Órgano de Cumplimiento evaluará, al menos una vez al año, el cumplimiento y la eficacia del Canal de Información e informará de su resultado al Consejo de Administración.

### **20.2. Control y supervisión**

El Órgano de Cumplimiento será el encargado de controlar y supervisar de forma continua lo dispuesto en esta Política.

Las tareas de evaluación, control y supervisión se realizarán por un auditor experto independiente.

## **17) APROBACIÓN, MODIFICACIÓN, ADHESIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

La aprobación de esta Política, así como su modificación, en su caso, son competencia del Consejo de Administración del Real Valladolid.

La adhesión a la misma de las entidades que forman parte del perímetro de control penal habrá de formalizarse mediante la decisión del Órgano de Administración correspondiente.

## **18) ENTRADA EN VIGOR**

La presente Política entrará en vigor el día siguiente a su aprobación por el Consejo de Administración.