

| CÓDIGO DE | CONDUCTA

ÍNDICE

1. Objeto.....	3
2. Valores éticos.....	4
3. Prevención de delitos en Hiperbaric	4
4. Infracciones establecidas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero.....	9
5. Sistema Interno de Información - Canal de denuncias interno.....	10
5.1. Personas que puedan comunicar informaciones	10
5.2. Responsable del Sistema Interno de Información	10
5.3. Contenido de la denuncia.....	11
5.4. Procedimiento interno de gestión de informaciones	11
6. Canal externo de información - Canal de denuncias externo	11
7. Revelación pública	12
8. Medidas de protección del informante	12
9. Protección de datos de carácter personal.....	13
10. Actualización del código de conducta	15

1. Objeto

Las organizaciones tienen el deber de autorregularse, previniendo y detectando, diligentemente, el incumplimiento de las leyes, regulaciones y valores éticos aplicables a las mismas. En este sentido, el Código de Conducta de Hiperbaric define y desarrolla los fundamentos de comportamiento ético y legal que deben cumplir todos los empleados de Hiperbaric en el desempeño de su labor.

El presente Código de Conducta de Hiperbaric tiene como objeto:

- **Dar cumplimiento a los valores éticos de la organización:** Debemos defender nuestros valores éticos como pilar fundamental de nuestra actividad. Gracias a nuestro equipo humano, hemos podido liderar el mercado de diseño, fabricación y comercialización de equipos industriales de altas presiones (HPP) a nivel mundial, lanzar al mercado una línea de maquinaria industrial para prensado isostático en caliente (HIP), así como avanzar con paso firme desde el año 2021 en otra línea de negocio innovadora, como es la compresión de hidrógeno a muy alta presión (H2).
- **Prevenir la comisión de delitos en la organización:** Desde el año 2010, mediante la reforma del Código Penal operada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, y por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, se introdujo en nuestro ordenamiento jurídico la responsabilidad penal de la persona jurídica. Hiperbaric, como persona jurídica, podrá ser responsable penalmente por aquellas actuaciones de sus directivos y resto de empleados que constituyan un delito de los cuáles la persona jurídica puede ser responsable, siempre que Hiperbaric obtenga algún beneficio, directo o indirecto, por la comisión de dicho delito. En Hiperbaric, existe una tolerancia cero ante la comisión de delitos. En el presente Código de Conducta se detallan las conductas permitidas y prohibidas con la finalidad de prevenir delitos corporativos.
- **Dar cumplimiento 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:** La Ley 2/2023 transpone a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones en el Derecho de la Unión. La Ley 2/2023, de 20 de febrero, obliga a determinadas organizaciones a crear mecanismos de notificación de infracciones corporativas, así como el establecimiento de las medidas de protección del informante que comunica potenciales irregularidades. En el presente Código de Conducta se establecen las infracciones que deben ser notificadas, cuál es nuestro canal de informaciones corporativo, así como la protección de la que gozan los informantes de buena fe.

La Dirección de Hiperbaric declara y se compromete por la presente política, y norma corporativa, a velar por la licitud de todas las actividades empresariales y a corregir aquellos comportamientos que excedan o

se desvíen de lo legalmente aceptable y que puedan ser considerados ilícitos o reprobables, conforme a la normativa aplicable.

2. Valores éticos

Hiperbaric tiene unas señas de identidad clara y sólidamente establecidas, que se proyectan tanto en el ámbito interno y entre sus miembros, como en la relación con los clientes y hacia la sociedad en general, basándose en la excelencia en el servicio al cliente y el compromiso con las personas.

La reputación de la que goza nuestra organización viene motivada principalmente por nuestro compromiso con los valores y principios siguientes:

- Orientación al cliente/Fiabilidad.
- Confianza.
- Entusiasmo, entrega y compromiso.
- Iniciativa e innovación.
- Trabajo en equipo.
- Austeridad.
- Transparencia.

Estos valores y principios están enlazados entre sí de forma inseparable, por lo que todos los miembros de la organización tienen el deber de cumplirlos y la responsabilidad de transmitirlos en su actividad en la organización, siempre con pleno respeto de la normativa aplicable.

3. Prevención de delitos en Hiperbaric

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, según texto modificado por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, y por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, contempla la responsabilidad penal de la persona jurídica. Hiperbaric podrá ser responsable penalmente por aquellas actuaciones de sus directivos y resto de empleados que constituyan un delito de los cuáles la persona jurídica puede ser responsable, siempre que obtenga algún beneficio, directo o indirecto, por la comisión de dicho delito. Hiperbaric no tolera, en ningún caso, la comisión de delitos por parte de sus empleados. Por ello, se establecen las siguientes normas de actuación en relación con cada delito identificado:

- Estafas:

Los empleados de Hiperbaric están sujetos a los principios de claridad y transparencia, y deben poner especial cuidado en ofrecer a los potenciales clientes, y clientes, únicamente los productos o servicios que se adecúen a sus conocimientos y necesidades, de forma que la contratación de los mismos se

haga una vez el potencial cliente o cliente entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes. Por tanto, y sin perjuicio de dicha regla general, los empleados de Hiperbaric deberán:

- Informar a los clientes con imparcialidad y rigor sobre los diversos productos y servicios, explicando todos los elementos relevantes y advirtiéndoles de los riesgos, gastos y comisiones aplicables.
- Aplicar las tarifas y condiciones comerciales aprobadas o pactadas en su caso.
- Asegurarse de que la contratación de los productos y servicios se realice en la forma establecida en los procedimientos internos.

- **Contra la propiedad intelectual e industrial:**

Los empleados de Hiperbaric únicamente están autorizados a utilizar el material formativo entregado por la organización para el desarrollo de su actividad laboral. Los empleados de Hiperbaric tienen prohibida la utilización de cualquier tipo de material sin la previa constancia de que la organización haya adquirido los correspondientes derechos y/o licencias.

Los empleados de Hiperbaric no deben instalar o utilizar en los equipos informáticos que la organización pone a su disposición, programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o que puedan dañar los sistemas o perjudicar la imagen o los intereses de la organización, de los clientes o de terceros. Igualmente, no podrán utilizar ni en equipos corporativos ni personales, herramientas informáticas destinadas a la actividad laboral sin la previa constancia de que la organización haya adquirido los correspondientes derechos y/o licencias.

Los empleados de Hiperbaric no utilizarán patentes ni modelos de utilidad sobre los cuáles Hiperbaric no ostente los derechos de propiedad industrial.

- **Daños informáticos:**

Los empleados de Hiperbaric tienen expresamente prohibido el acceso a las aplicaciones o equipos informáticos de terceros ajenos a la organización sin autorización, debiéndose abstener de borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir o bloquear el acceso a los datos, programas o documentos electrónicos, u obstaculizar o interrumpir el funcionamiento de un sistema informático ajeno.

- **Descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático:**

Hiperbaric recibe información confidencial de terceros, como clientes y clientes de éstos, así como de socios comerciales u otros con quienes se establecen relaciones comerciales. Los empleados de Hiperbaric deben proteger y tratar adecuadamente esta información confidencial, de acuerdo con las obligaciones derivadas de las leyes aplicables vigentes, de los contratos con los clientes, y de acuerdo, especialmente, con el Manual de Seguridad del Empleado del que usted ha sido informado. Los empleados de Hiperbaric tienen prohibida la realización de conductas que puedan conllevar

allanamiento informático, tales como el hacking, o la utilización de software o contraseñas para acceder a sistemas de información de forma ilegítima.

- **Dinero en efectivo:**

Los empleados de Hiperbaric no podrán recibir dinero en efectivo de clientes, proveedores u otros terceros. Los empleados de Hiperbaric utilizarán el dinero en efectivo recibido por la organización únicamente para los fines para los cuáles se les proveyó el mismo, y todos los gastos deberán estar debidamente justificados.

Los empleados de Hiperbaric, en el ejercicio de sus funciones, deben extremar la diligencia para evitar cualquier tipo de práctica que pueda suponer la puesta en circulación de moneda falsa. En caso de identificar la falsedad de alguna moneda o billete recibido, debe ponerlo en conocimiento de su responsable inmediato.

- **Regalos:**

En ocasiones, los obsequios de empresa como regalos, comidas, viajes, o actividades de ocio pueden responder a la necesidad de fortalecer relaciones, celebrar éxitos y fomentar el buen ambiente en el entorno laboral. El hecho de ofrecer o recibir regalos de empresa puede fácilmente crear conflictos de interés y hasta pueden ser considerados ilegales. Los regalos de empresa que envíen u ofrezcan los empleados de Hiperbaric, no deben en ningún caso buscar influenciar las decisiones comerciales de quien ofrece el obsequio o de quien lo recibe. El intercambio de regalos y obsequios se considera aceptable si se relaciona claramente con un objetivo comercial, y se entiende como algo normal en las relaciones comerciales. Las cuestiones culturales deberían tenerse en cuenta para decidir lo que es apropiado como regalo de empresa. Nunca se considerará adecuado ofrecer o aceptar un regalo de empresa que pueda entenderse como desmesurado o que pueda dar la impresión de que pretende influir en las decisiones comerciales. Si usted trabaja con entidades públicas, tiene prohibido expresamente ofrecer o aceptar regalos u obsequios.

- **Cohecho y tráfico de influencias:**

Los empleados de Hiperbaric deben abstenerse de ofrecer o aceptar regalos, comisiones o retribuciones a autoridades, políticos e instituciones en general o sus representantes, así como de realizar, con cargo a la organización, aportaciones a favor de las mismas. La vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos, así como las contribuciones o servicios a los mismos, deberán hacerse de manera que quede claro su carácter personal y se evite cualquier involucración de Hiperbaric.

Los empleados de Hiperbaric deben abstenerse de influir en un funcionario público prevaleciéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad para conseguir cualquier tipo de beneficio, ya sea directo o indirecto.

Cualquier reunión o visita de un empleado de Hiperbaric con un funcionario público deberá realizarse en presencial de, al menos, dos empleados de la organización.

- **Contra los recursos naturales y el medio ambiente:**

Los empleados de Hiperbaric deberán velar por que ninguna de sus actuaciones pueda ser susceptible de dañar los recursos naturales y el medio ambiente. En este sentido, Hiperbaric cuenta con protocolos de almacenamiento y destrucción de sustancias peligrosas, que son de obligado cumplimiento por todos sus empleados.

- **Contrabando:**

Todas las importaciones y exportaciones de material deberán, en todo caso, pasar los controles aduaneros pertinentes, quedando prohibida cualquier ocultación de material a las autoridades aduaneras.

- **Contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social:**

Los empleados de Hiperbaric tienen prohibida la utilización de estructuras poco transparentes con finalidades de evasión fiscal, entendiéndose por tales aquéllas que, mediante la interposición de personas físicas o sociedades instrumentales radicadas o no en paraísos fiscales, o territorios no cooperantes con las autoridades fiscales, estén diseñadas con el propósito de impedir el conocimiento por parte de las autoridades del responsable final de las actividades o el titular último de los fondos. Está prohibida la falsificación, ocultación o simulación de datos, asientos y/u operaciones contables, llevanza de doble contabilidad, facturas, etc. que tengan por objeto la elusión de pagos, u obtención de beneficios ilícitos, en perjuicio de la Hacienda Pública o de la Seguridad Social. El personal afectado responsable de la contabilidad está obligado a velar por la adecuada elaboración de la misma, así como por su adecuación a la realidad de modo que refleje la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de la organización. El personal afectado con responsabilidades contables está obligado a guardar y conservar toda la documentación utilizada en el ejercicio de su actividad profesional durante los plazos legales oportunos.

La información financiera de la organización debe ser elaborada con fiabilidad y rigor, asegurándose de que:

- o Las transacciones, hechos y demás eventos recogidos por la información financiera efectivamente existen y se han registrado en el momento adecuado.

- La información refleja la totalidad de las transacciones, hechos y demás eventos en los que interviene la organización.
- Las transacciones, hechos y demás eventos se registran y valoran de acuerdo con la normativa aplicable.
- La información financiera refleja, a la fecha correspondiente, los derechos y obligaciones a través de los correspondientes activos y pasivos, de conformidad con la normativa aplicable.

Los empleados de Hiperbaric se asegurarán de que el capital de las subvenciones que pudiera recibir es destinado al objeto de la subvención. Hiperbaric no solicitará ninguna subvención sobre la que no cumpla los requisitos exigidos.

- **Blanqueo de capitales:**

Los empleados de Hiperbaric deben rechazar cualquier tipo de ofrecimiento de participación, de cualquier forma, en la ocultación o encubrimiento del origen ilícito de bienes.

- **Insolvencias punibles:**

Los empleados de Hiperbaric deberán mantener una diligencia debida en la llevanza de los aspectos económicos y financieros, observando la normativa al respecto y velando para que la información financiera proporcionada a la entidad o facilitada por ella se corresponda con una imagen económico-patrimonial fiel. También evitará contribuir de manera ilegítima a las capacidades o garantías de cobro de terceros.

- **Frustración de la ejecución:**

Los empleados de Hiperbaric tienen prohibido presentar a la autoridad o funcionario encargados de la ejecución en un procedimiento de ejecución judicial o administrativo, una relación de bienes o patrimonio incompleta o falsa, dilatando, dificultando o impidiendo con ello la satisfacción del acreedor; así como dejar de facilitar la relación de bienes o patrimonio anteriormente mencionada, cuando haya sido requerida. Igualmente, los empleados de Hiperbaric tienen prohibido, en su caso, hacer uso de bienes embargados por una autoridad pública que hubieran sido constituidos en depósito, sin estar autorizados para ello.

- **Contra los derechos de los trabajadores:**

Los empleados de Hiperbaric no deben llevar a cabo conductas o realizar acciones, ni provocarlas o colaborar para que se realicen, que, individual o colectivamente, puedan poner en peligro la integridad

propia y/o la de otro personal afectado. Igualmente, están obligados a comunicar la existencia de cualquier situación de peligro que conozca en el ejercicio de sus responsabilidades laborales, así como sobre la posible ineficacia o inadecuación de los equipos de protección de uso individual o colectivo puestos a su disposición. Los empleados de Hiperbaric deben asumir y acatar los procedimientos establecidos en materia de prevención de riesgos laborales.

4. **Infracciones establecidas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero**

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, tiene como objeto reforzar la aplicación del Derecho de la Unión Europea en ámbitos específicos, mediante el establecimiento de normas mínimas comunes que proporcionen un elevado nivel de protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

En este sentido, la Ley 2/2023, de 20 de febrero, protege a los informantes de buena fe sobre comunicaciones relacionadas con las siguientes materias:

- Contratación pública;
- Servicios, productos y mercados financieros;
- Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo;
- Seguridad de los productos y conformidad;
- Seguridad del transporte;
- Protección del medio ambiente;
- Protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear;
- Seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales;
- Salud pública;
- Protección de los consumidores;
- Protección de la privacidad y de los datos personales;
- Seguridad de las redes y los sistemas de información;
- Que afecten a los intereses financieros de la UE;
- Relativas al mercado interior, incluidas las infracciones de las normas de la UE en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o a prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable del impuesto sobre sociedades; y
- Relativas a acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, especialmente las infracciones relacionadas con quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

5. Sistema Interno de Información - Canal de denuncias interno

5.1. Personas que puedan comunicar informaciones

Podrán comunicar informaciones ante el Responsable del Sistema Interno de Información:

- Empleados por cuenta ajena de Hiperbaric;
- Voluntarios, becarios y trabajadores en periodo de formación de Hiperbaric;
- Candidatos de empleo de Hiperbaric en los casos en los que la información sobre la infracción haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual;
- Exempleados de Hiperbaric;
- Accionistas de Hiperbaric;
- Personas pertenecientes al órgano de administración, dirección y supervisión de Hiperbaric;
- Personas que trabajen para o bajo la supervisión y dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores de Hiperbaric; y
- Personal de clientes y agentes de Hiperbaric.

5.2. Responsable del Sistema Interno de Información

Con el fin de dar efectividad a lo dispuesto en el presente Código de Conducta, toda duda, queja, sugerencia, observación, indicio, sospecha o denuncia tiene que ser comunicada, **de forma obligatoria**, al Responsable del Sistema Interno de Información de Hiperbaric, con el fin de tramitar formalmente la solicitud, y de ser necesario, proceder a la apertura del correspondiente expediente de investigación interno, que permita valorar cada caso y defender los derechos de la/s parte/s perjudicada/s.

El Responsable del Sistema Interno de Información designado es el Órgano de Compliance de Hiperbaric, como órgano colegiado, quien ha delegado en Dña. María Ojeda las facultades de gestión y tramitación de expedientes de investigación.

CANALES INTERNOS DE PRESENTACIÓN DE INFORMACIONES	
Dña. María Ojeda Díez	<p>Presencial: Por escrito o de palabra, a solicitud del informante</p> <p>Correo electrónico: En el buzón canaldedenuncias@hiperbaric.com</p>

5.3. Contenido de la denuncia

Las denuncias presentadas por cualquiera de las vías señaladas en el epígrafe anterior deberán contener, como mínimo, la siguiente información:

- Nombre y datos de contacto del denunciante (opcional). Hiperbaric permite la presentación de denuncias anónimas.
- Exposición clara y detallada de los hechos objeto de denuncia.
- Identificación del área o departamento en el que ha tenido lugar.
- Identificación de las personas involucradas con el comportamiento denunciado o con conocimiento del mismo.
- Momento en el que ocurrió o periodo de tiempo en el que ha estado ocurriendo.
- Aportar, si se considera necesario, documentos u otra información que se estime relevante para la evaluación y resolución de la denuncia.

5.4. Procedimiento interno de gestión de informaciones

El Sistema Interno de Información será el cauce preferente para la presentación de informaciones. El Responsable del Sistema Interno de Información acusará recibo de las informaciones presentadas en el plazo máximo de 7 días tras la presentación de la misma. La información será analizada para decidir sobre su admisión o inadmisión. En el caso de que sea admitida, se recabarán todas las pruebas que el Responsable del Sistema Interno de Información estime necesarias, incluyendo la solicitud de información adicional al informante, se dará la posibilidad al denunciado de defenderse, y el procedimiento finalizará con la resolución del expediente, que tendrá lugar, con carácter general, en el plazo máximo de tres meses, salvo casos de especial complejidad, en cuyo caso el plazo máximo podrá prorrogarse por tres meses adicionales. En el caso de que se constate la comisión de irregularidades, Hiperbaric tomará las medidas laborales y legales pertinentes.

Todos los empleados de Hiperbaric tienen la obligación de comunicar las presuntas irregularidades de las que tengan conocimiento. La no comunicación de las presuntas irregularidades detectadas también podrá ser objeto de sanción.

6. Canal externo de información - Canal de denuncias externo

En relación con el listado de irregularidades establecido en 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, los informantes podrán optar por:

- Presentar la información, en primer lugar, ante el Responsable del Sistema Interno de Información de Hiperbaric. **Éste será el cauce preferente;**
- Presentar la denuncia, en segunda instancia, ante la Autoridad Independiente de Protección del Denunciante; o
- Presentar la denuncia directamente ante la Autoridad Independiente de Protección del Denunciante.

La información comunicada a la Autoridad Independiente de Protección del Denunciante será tramitada conforme a lo dispuesto en los arts. 16 y ss. de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

7. Revelación pública

En relación con el listado de irregularidades establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, en el caso de que concurra alguna de las dos circunstancias que se indican a continuación, el denunciante podrá realizar una revelación pública acogiéndose a la protección establecida en la citada Ley:

- Que se haya presentado denuncia a través de los canales internos y/o externos sin que se hayan tomado medidas apropiadas al respecto; o
- Que el informante considere que tiene motivos razonables para pensar que:
 - o La infracción puede constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público (por ejemplo, situación de emergencia o riesgo de daños irreversibles); o

En el caso de denuncia externa, existe un riesgo de represalias o hay pocas posibilidades de que se dé un tratamiento efectivo a la infracción debido a las circunstancias particulares del caso (ocultación y/o destrucción de pruebas, o que una autoridad esté en connivencia con el autor de la infracción, por ejemplo). Las condiciones de protección en supuestos de revelación pública no serán exigibles para Hiperbaric cuando la persona haya revelado información directamente a la prensa, con arreglo al ejercicio del derecho de libertad de expresión y de información veraz previstas constitucionalmente y en su legislación de desarrollo.

8. Medidas de protección del informante

Hiperbaric no tolerará, en ningún caso, que un informante de buena fe sufra represalia alguna, así como amenazas de represalia y tentativas de represalia, por comunicar unos hechos presuntamente ilícitos, tales como la suspensión, despido, coacciones, intimidaciones, medidas disciplinarias, etc. Se considerará que una denuncia se ha presentado de buena fe cuando se considere que el informante podría tener motivos razonables para pensar que la infracción se estaba cometiendo. El informante no incurrirá en ningún tipo de responsabilidad siempre que el modo de acceso a la información que sirvió como base a la denuncia se obtuvo sin cometer ningún delito.

Todas las denuncias serán tratadas con estricta confidencialidad y a través de un canal seguro. Hiperbaric garantiza la seguridad del canal de denuncias, así como el correcto registro de las comunicaciones recibidas. Tal y como se indica en el apartado anterior, **Hiperbaric permite la presentación de denuncias anónimas.**

Las medidas de protección del informante ampararán:

- Al propio informante, ya sea empleado por cuenta ajena, autónomo, accionista, persona perteneciente al órgano de administración, dirección y supervisión de Hiperbaric, así como a cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores de Hiperbaric. También estarán amparados por estas medidas de protección los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación, así como a candidatos de empleo en los casos en los que la información sobre la infracción haya sido obtenida durante el proceso de selección o negociación precontractual;
- A los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante;
- A las personas físicas que asistan al informante en el proceso de comunicación y gestión de la información;
- A las personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante; y
- A las personas jurídicas, para las que trabaje o con la que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa.

Quedan excluidos del ámbito de protección las personas que comuniquen o revelen:

- Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por el canal interno de información;
- Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación;
- Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que se constituyan como meros rumores; e
- Informaciones que se refieran a acciones u omisiones no comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Código.

9. Protección de datos de carácter personal

Hiperbaric se compromete a tratar los datos de carácter personal a los que tenga acceso con motivo de la gestión del Sistema Interno de Información de forma absolutamente confidencial y de acuerdo con las estipulaciones recogidas en el Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos, en la Ley

Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en 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, habiendo adoptado a tal respecto las medidas técnicas y organizativas adecuadas para garantizar la protección de datos y la seguridad de la información.

Se exige a los interesados que los datos e información facilitados sean exactos, completos, actualizados y, en especial, veraces, debiendo tratarse de hechos o sospechas debidamente fundadas.

Los datos personales recabados a través del Sistema Interno de Información serán tratados por Hiperbaric, con la finalidad de investigar la denuncia presentada, con base de legitimación en el cumplimiento de una obligación legal (art. 6.1 c) RGPD) -en aquellos casos en los que la denuncia sea relativa a incumplimientos establecidos en la Ley 2/2023, de 20 de febrero-, y en el interés legítimo de Hiperbaric (art. 6.1 f) RGPD) - en aquellos casos en los que la denuncia tenga su origen en un incumplimiento relacionado con las normas éticas de Hiperbaric-. Los datos personales no serán cedidos a terceros, salvo obligación legal. Los datos personales serán conservados durante el tiempo necesario para investigar y resolver la denuncia y, posteriormente, durante el plazo de prescripción de posibles responsabilidades, siendo el periodo máximo de conservación de 10 años. Denunciante y denunciado pueden ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, portabilidad y limitación, mediante escrito dirigido a rrhh@hiperbaric.com. Igualmente, tienen derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en caso de considerarlo oportuno.

En todo caso, el denunciado será informado de la existencia de una denuncia en el momento en que se admita a trámite la misma, a menos que el Responsable del Sistema Interno de Información valore, en función de los riesgos de ocultación/destrucción de pruebas, u otros motivos relacionados con la obstaculización del proceso de investigación, que la pronta comunicación pueda dificultar o condicionar la resolución del mismo. Con el fin de permitir el ejercicio de derechos y alegaciones por parte del denunciado, dicha comunicación no podrá demorarse ni exceder el plazo máximo de tres meses desde la recepción de la denuncia. **El denunciado en ningún caso será informado de la identidad del denunciante.**

Los datos personales del informante tendrán carácter reservado. La identidad del informante sólo podrá ser comunicada a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la Autoridad administrativa competente, en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.

Serán suprimidos inmediatamente los siguientes datos personales:

- Datos personales no necesarios recopilados por accidente;
- Datos personales no necesarios para el conocimiento e investigación de los expedientes;
- Datos personales relacionados con conductas no incluidas en el ámbito de aplicación del Sistema Interno de Información;
- Datos personales no veraces, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal;

- Datos personales contenidos en denuncias en las que hayan transcurrido tres meses desde la recepción de la información, y no se hayan iniciado actuaciones de investigación, salvo que sea necesario conservar dichos datos personales para dejar evidencia del funcionamiento del sistema; y
- Datos personales contenidos en denuncias no admitidas a trámite.

Los datos personales de las personas intervinientes en el proceso de investigación únicamente podrán ser accedidos por:

- El Responsable del Sistema Interno de Información;
- El Responsable de Recursos Humanos sólo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador;
- Los proveedores de servicios externos que presten soporte a Hiperbaric en la tramitación de una investigación; y
- Otras personas o terceros cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en Hiperbaric, o la tramitación de procedimientos sancionadores o penales que pudieran corresponder.

10. Actualización del código de conducta

El presente Código de Conducta podrá ser objeto de modificación cuando así lo requiera el Sistema de Gestión de Compliance de Hiperbaric, así como cuando sea necesario debido a modificaciones de la normativa de aplicación. El Código de Conducta publicado en la página web de Hiperbaric será en todo caso la versión vigente del documento.