



Grupo Condepols

Packaging Solutions & Wood Plastic Composite
& Agriculture Nets

**CANAL DE DENUNCIAS
PROTOCOLO DE GESTIÓN, INVESTIGACIÓN Y
RESPUESTA DE DENUNCIAS INTERNAS**

Índice

0. OBJETIVO	3
1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
2. RESPONSABLE DEL SISTEMA.....	4
3. PUBLICIDAD	4
4. PRINCIPIOS GENERALES DEL SISTEMA.....	5
5. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE	5
6. INCUMPLIMIENTOS DE LA POLÍTICA.....	7
7. PROCEDIMIENTO INTERNO	7
8. SANCIONES Y DECISIÓN DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN.....	8
ANEXO I. CATEGORÍAS DE HECHOS DENUNCIABLES	9
ANEXO II. LISTADO NO EXHAUSTIVO DE REPRESALIAS PROHIBIDAS	10

0. OBJETIVO

El presente Protocolo tiene como finalidad establecer un sistema eficaz de gestión, investigación y respuesta de las posibles denuncias que puedan presentarse a través del Canal de Denuncias interno de CONDEPOLS, S.A., o cualquier otro medio. De esta manera, se instaurará en la Sociedad un proceso reglado de obligado seguimiento que comprenderá la actuación a llevar a cabo desde el momento en que una denuncia es interpuesta hasta que, en su caso, la persona denunciada sea sancionada, incluyendo, asimismo, la evaluación posterior de la incidencia y la proposición de medidas a implantar en la Sociedad en el supuesto en el que sea considerado necesario.

El protocolo de gestión, investigación y respuesta de denuncias internas es de obligado cumplimiento para todos los miembros de la Sociedad; en este sentido, su incumplimiento conllevará la imposición de la/s correspondiente/s sanción/es disciplinaria/s y, en su caso, la terminación de la relación laboral o mercantil que el miembro infractor mantenga con la Sociedad. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otra índole que pudiesen exigirse al miembro de la Sociedad como consecuencia de su incumplimiento (entre otras, responsabilidad penal).

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Desde el punto de vista Objetivo, la presente Política aplica a aquellos hechos denunciados que se recogen en el Anexo I. En la determinación del Ámbito de aplicación Objetivo de la Política y, por tanto, en el diseño del Sistema interno de información y Defensa del informante, se ha tenido en cuenta la necesidad de “Integrar los distintos canales internos de información que pudieran establecerse dentro de la entidad”, de acuerdo al [Artículo 5.2.d](#) de la Ley 2/2023.

Desde el punto de vista Subjetivo:

- Esta Política es de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la Alta Dirección y todos los empleados de Condepols, S.A.
- Adicionalmente, todos aquellos Terceros o Grupos de interés que colaboren, tengan cualquier tipo de relación con la Empresa, o quienes quieren hacer uso del Sistema, deberán observar las pautas y principios contenidos en la presente Política.

2. RESPONSABLE DEL SISTEMA

Mediante Acuerdo del Comité de Dirección de la Empresa se han realizado las siguientes designaciones:

- Responsable del Sistema interno de información y defensa del denunciante: La persona responsable del Dpto. de Recursos Humanos.
- Delegado/a Responsable del Sistema: El Director/a de la Asesoría Jurídica, que podrá contar con el asesoramiento y soporte que considere oportuno, siempre en todo caso con las debidas garantías de confidencialidad y privacidad.

3. PUBLICIDAD

La Política, así como el Sistema serán publicitados, al menos, a través de:

- El Sitio web corporativo www.condepols.es
- Emails de todo el personal de la Empresa.
- Tablón de anuncios e información de las instalaciones de la Empresa.

Se podrán añadir, de manera puntual o permanente, otros canales de difusión o acceso al Sistema del buzón de denuncias.

4. PRINCIPIOS GENERALES DEL SISTEMA

En el desarrollo de sus actividades, Condepols aplica unos principios generales de actuación con relación al Sistema interno de información y defensa del informante:

- **Objetividad y autonomía.** Se evitará cualquier tipo de injerencia interna o externa y se asegurará que, en ningún caso, se producen conflictos de intereses.
- **Presunción de inocencia.** Respecto de las personas denunciadas, que asimismo tendrán derecho a la defensa y a la contradicción de hechos y argumentos.
- **Confidencialidad.** Todos aquellos que intervengan, participen o tengan relación con el Sistema, deberán guardar absoluta confidencialidad con relación a las informaciones, datos, etc., que conozcan con dicho motivo.
- **Anonimato.** Se permite la posibilidad de denuncias anónimas.
- **Ausencia de represalias.** Se tomarán las medidas para evitar cualquier tipo de represalia a quien presente una Denuncia, queja o comunicación. No obstante, estarán sujetas al régimen disciplinario o denuncia las comunicaciones basadas en móviles ilegítimos, personales o contrarios a la buena fe.
- **Respeto a la Protección de datos, así como al Honor, la Intimidad y la propia Imagen.** Se velará porque en su utilización, gestión y difusión se respete la Normativa de Protección de datos de carácter personal, y se garantice el derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen de cuantas personas se vean involucradas.
- **Verificación del proceso.** Todos los procesos relativos al Sistema estarán documentados a través del correspondiente Procedimiento, de modo que sean trazables, comparables y repetibles. Se generarán indicadores y métricas que permitan evaluar el grado de desempeño del Sistema.

5. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

Las personas que comuniquen o revelen Hechos denunciados (ver Anexo I. Categorías de Hechos denunciados) tendrán derecho a protección siempre que tengan motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación o revelación, aun cuando no aporten pruebas concluyentes, y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación de esta Política.

La protección al denunciante se otorgará en la medida y de conformidad con lo dispuesto por la Normativa, teniendo en cuenta lo que la propia Normativa establece sobre hechos denunciados.

Quedan expresamente excluidos de la protección aquellas personas que comuniquen o revelen:

- Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información o por alguna de las causas previstas en la Normativa aplicable.
- 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 constituyan meros rumores.
- Informaciones que se refieran a acciones u omisiones no comprendidas en los Hechos denunciados del Anexo I.

Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en la Ley 2/2023. En el Anexo II se recoge un listado no exhaustivo de represalias prohibidas.

No se considerará que las personas que comuniquen información sobre las acciones u omisiones recogidas en esta Política, o que hagan una revelación pública de conformidad con la Normativa, hayan infringido ninguna restricción de revelación de información, y aquellas no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha comunicación o revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública de dicha información era necesaria para revelar una acción u omisión en virtud de esta Política o la Normativa.

Los informantes no incurrirán en responsabilidad respecto de la adquisición o el acceso a la información que es comunicada o revelada públicamente, siempre que dicha adquisición o acceso no constituya un delito.

Adicionalmente a lo indicado, el denunciante tendrá los siguientes derechos:

- Derecho a la protección en el transcurso de la investigación. Se proporcionará la debida protección a todas las personas que realicen una denuncia de acuerdo con las directrices de esta Política.
- Derecho a recibir información. El denunciante será informado, una vez analizada la denuncia, si es considerada procedente para ser analizada. Por otro lado, una vez

finalizada la investigación, el denunciante podrá ser informado sobre las medidas previstas.

- Derecho a elegir. El denunciante podrá elegir el cauce de denuncia que considere más adecuado.
- Derecho a la información limitada. Al denunciante, en el proceso de la formulación de la denuncia, no se le podrá solicitar información o datos que no sean estrictamente necesarios para tramitar la denuncia.

En todo caso, quienes así lo consideren oportuno, podrán acudir al canal externo cuya llevanza corresponde a la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I, de forma simultánea o con posterioridad a la previa formulación de la denuncia ante el canal interno.

6. INCUMPLIMIENTOS DE LA POLÍTICA

El cumplimiento de lo aquí establecido es responsabilidad de todos y cada uno de quienes están dentro del Ámbito de Aplicación de la Política.

En esta línea, el incumplimiento de los principios y valores contenidos en la presente Política podrá implicar la aplicación del régimen disciplinario interno, todo ello de conformidad con establecido en la normativa interna, en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios laborales de aplicación.

Por otra parte, el Delegado responsable del sistema, será el encargado de supervisar su cumplimiento.

7. PROCEDIMIENTO INTERNO

Tras el establecimiento de denuncia, el denunciante obtendrá acuse de recibo dentro de los 7 días naturales. Tras informarle sobre la admisión o inadmisión de la denuncia interpuesta, en caso de ser admitida y a los efectos de la investigación interna se deberá abrir un expediente, al que se le asignará el correspondiente número de diligencias.

En dicho expediente deberá quedar constancia documental de todas las actuaciones practicadas, adjuntándose al mismo la totalidad de las pruebas o diligencias documentadas obtenidas en el desarrollo de la investigación.

8. SANCIONES Y DECISIONES DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN

Una vez realizadas las consultas consideradas pertinentes y efectuadas las alegaciones por el sujeto investigado, el Comité de Dirección adoptará una de las siguientes decisiones:

1. Solicitar la práctica de diligencias de investigación adicionales al órgano de investigación correspondiente, en el supuesto en el que considere que su realización es necesaria antes de que finalice la investigación.
2. Imponer una determinada sanción, al considerar que ha quedado suficientemente acreditada la comisión de una irregularidad por un sujeto vinculado laboral, mercantil o civilmente a la Sociedad. Dicha sanción puede coincidir, o no, con la propuesta remitida en el informe de conclusiones.

Las sanciones impuestas por el Comité de Dirección serán las previstas en el régimen disciplinario establecido en la Sociedad, el cual comprenderá las sanciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación y, supletoriamente, las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Dirección también deberá acordar la procedencia o improcedencia de la realización de las medidas adicionales propuestas tanto por el Delegado/a responsable del Sistema o la persona responsable del Sistema interno de información y defensa del denunciante.

La ejecución de las sanciones será competencia del Departamento de Recursos Humanos.

La decisión del Comité de empresa se trasladará, en todo caso, a la persona responsable del Sistema Interno de información, a fin de que este proceda a su correspondiente archivo, así como a gestionar las medidas que se hayan adoptado y realizar un seguimiento de su desarrollo.

Una vez recibida la decisión adoptada por el Comité de Dirección, este deberá trasladarla, de forma inmediata, a los sujetos denunciados, así como a la persona denunciante, en caso de conocer su identidad.

La comunicación de la decisión a los sujetos denunciados no podrá ser superior a tres (3) meses a partir de la fecha del acuse de recibo remitido al denunciante.

ANEXO I. CATEGORÍAS DE HECHOS DENUNCIABLES

- a) Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:
- a. Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de 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 del Derecho de la Unión, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno.
 - b. Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); o
 - c. Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea 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 con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.
- b) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.
- c) Todas aquellas conductas tipificadas en el Código Penal (incluidas aquellas de naturaleza contable o financiera) que hayan sido cometidas por un empleado, miembro del Comité de Dirección o cualquiera de las empresas de la Sociedad, y que sean susceptibles de generar responsabilidad penal para la Empresa.
- d) Todos aquellos comportamientos que supongan un posible incumplimiento de la Normativa de Prevención del Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo y/o las políticas y procedimientos implantados en el seno de la Empresa para darles cumplimiento.

- e) Todas aquellas conductas que ponen de manifiesto posibles conflictos de interés según se establece en la política de gestión de conflictos de interés
- f) Todas aquellas situaciones en que pueda haber posibles violaciones de los derechos humanos.
- g) Cualquier acción u omisión que pueda conllevar o requerir la aplicación del Protocolo ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral de la Sociedad

ANEXO II. LISTADO NO EXHAUSTIVO DE REPRESALIAS PROHIBIDAS

La prohibición de represalias es un elemento esencial del Sistema interno de información y defensa del informante. A los efectos de lo previsto en esta Política, y a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de:

- Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo.
- Denegación de formación.
- Discriminación, o trato desfavorable o injusto.