

1. OBJETO

El objeto del presente procedimiento es regular la recepción, tratamiento, investigación y resolución de las denuncias sobre presuntas irregularidades o incumplimientos cometidos por empleados, agentes comerciales, directivos o socios de negocios, ... que puedan surgir en el ejercicio de la actividad empresarial de la empresa Manutex Wine S.L.

Facilitar la comunicación segura sobre sospechas de conductas irregulares, malas prácticas comerciales, y cualquier violación de las obligaciones descritas en el Código de Conducta

Además, el procedimiento busca asegurar que durante todo el proceso se garantice eficazmente la protección de la privacidad de las personas involucradas, la confidencialidad sobre los datos contenidos, y el anonimato si así lo considera el denunciante.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es aplicable a todos los empleados cualquiera que sea su relación contractual, agentes comerciales, directivos, consejo de administración y resto de partes interesadas así como a todas las actividades que realice la empresa que hayan sido debidamente informadas tanto del código de conducta como del resto de documentación interna o externa.

3. ASPECTOS CLAVE ASOCIADOS AL CANAL DE DENUNCIAS

3.1 DEBER DE COMUNICACIÓN

Todo aquel que tuviera conocimiento fundado de cualquier tipo de acto o hecho que pudiera ser contrario los principios y valores contenidos en el Código de Conducta o suponer un acto ilícito o contrario a la normativa vigente, deberá comunicarlo a través de alguno de los canales establecidos que se enumeran más adelante.

3.2 HECHOS DENUNCIABLES

El Canal de Denuncias debe entenderse como un instrumento que permita la comunicación de irregularidades o incumplimientos. Por ello, no debe emplearse de manera indiscriminada, sino para los fines que ha sido concebido. Los hechos denunciados deben estar enfocados en conductas, incumplimientos o irregularidades que puedan ir en contra de los principios y valores del Código de Conducta, o bien constituir un acto ilícito o contrario a la normativa aplicable.

3.3 DERECHOS DEL DENUNCIANTE

Se proporcionará la debida protección a todas las personas que realicen una denuncia de acuerdo con las directrices del presente Procedimiento.

En el caso de que el denunciante haga público el contenido de la denuncia sólo podrá acogerse a las medidas de protección en el caso de que haya primero denunciado a través del canal de denuncias y con los plazos y medidas establecidos.

También será objeto de protección en el caso de que haga público el contenido de la denuncia bien porque exista riesgo manifiesto para el interés público (situación de emergencia o riesgo de daños irreversibles, posible ocultación de pruebas, ...) o que la empresa actúe en connivencia con el autor de la infracción o se encuentre implicada en ella.

En ningún caso se tomarán represalias contra el denunciante, aun si del resultado de las consecuentes investigaciones se verificara que no ha existido incumplimiento del Código Ético o de la normativa aplicable, siempre que no haya obrado de mala fe.

Si que podrá ser sancionado conforme a lo descrito en el código de conducta

El denunciante será informado por escrito sobre la procedencia o no de la denuncia.

Por otro lado, una vez finalizada la investigación, el denunciante deberá ser informado sobre las medidas de seguimiento previstas, por ejemplo, la remisión a una autoridad competente, así como del resultado de las

investigaciones, debiendo explicar la razón por la que se ha adoptado las medidas o acciones disciplinarias al denunciado.

El denunciante podrá elegir el cauce de la denuncia que considere más adecuado entre los canales disponibles.

Al denunciante, en el proceso de la formulación de la denuncia, no se le podrá solicitar datos que no sean estrictamente necesarios para tramitar la denuncia y, posteriormente no se podrá solicitar ni conservar los que no sean estrictamente necesarios para la investigación.

La información que facilite el denunciante no podrá ser utilizada para fines distintos a la investigación.

En el caso de que denuncia aportada contenga información sobre secreto industrial o comercial u otra que pudiera afectar a los intereses comerciales, económicos, estratégicos o de seguridad de la empresa o de terceros implicados, estas deberán de emplearse para lo estrictamente necesario en el proceso de investigación de la denuncia, no pudiendo revelarse ni compartirse para fines distintos de la misma.

Si los datos fueran transmitidos a una tercera persona para que investigue la denuncia, por ejemplo, un despacho de abogados o un auditor externo, tanto el denunciante como el denunciado deberán ser previamente informados.

Los datos personales tratados como consecuencia de la presentación de denuncia a través del Canal de denuncias serán tratados de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos Personales, Reglamento (UE) 2016/679, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales y resto de normativa relacionada en vigor.

El denunciante que presente una denuncia a través del Canal de denuncias podrá mantener el anonimato en torno a su identidad, garantizándose el mismo durante el proceso, siendo opcional la inclusión de datos que permitan su identificación a través del formulario o sistemas de denuncia habilitados.

La identidad del denunciante será confidencial, no pudiendo revelarse sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no sea personal competente para recibir y gestionar las denuncias, con las excepciones que establece el derecho de la UE o la normativa española en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por las autoridades o en el transcurso de procesos judiciales.

El denunciante recibirá un acuse de recibo de su denuncia en un plazo máximo de siete días desde la recepción de la misma a excepción de que el denunciante solicite expresamente otra cosa o que el órgano encargado de la investigación considere que dicho acuse puede comprometer la protección de su identidad.

3.4 DERECHOS DEL DENUNCIADO

En el ciclo de vida de la denuncia, se garantizará al denunciado los siguientes derechos:

Se proporcionará al denunciado la completa garantía de sus derechos como a 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 los principios y valores de la empresa.

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.

Al denunciado, durante toda la investigación de la denuncia, se le garantizará el derecho a la confidencialidad de sus datos personales, con el fin de evitar cualquier difusión de información que pueda afectar a su honorabilidad.

La información proporcionada al denunciado debe realizarse en unos términos que protejan la confidencialidad del denunciante, no pudiendo revelarse la identidad del denunciante sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no sea personal competente para recibir y gestionar las denuncias, con las excepciones que establece el derecho de la UE o español en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por las autoridades o en el transcurso de procesos judiciales.

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

3.5 IMPOSICIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si en la resolución de la investigación se comprueba de forma fehaciente que los hechos investigados son ciertos y están vinculados a conductas irregulares o ilícitas, el denunciado podrá ser objeto de sanción de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente la legislación penal, laboral y el resto de las obligaciones civiles y mercantiles

Si se considera necesario se podrán poner los hechos en conocimiento de las autoridades judiciales competentes

En el supuesto en el que el denunciado sea un tercero con el que no se mantiene una relación laboral (proveedor, agente comercial o socio de negocio), las sanciones aplicables se limitarán al ámbito mercantil sin perjuicio de la comunicación anteriormente mencionada a las autoridades judiciales competentes.

3.6 COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS FALSAS O DE MALA FE

El canal de denuncias debe emplearse de manera responsable y adecuada. La comunicación de hechos falsos podría suponer una infracción del código de conducta y de la normativa vigente.

Si una vez analizados se pudiera concluir que los hechos denunciados son manifiestamente falsos y que la denuncia ha sido presentada con actitud maliciosa y mala fe:

- 1- Se archivará la denuncia, documentando los motivos que han llevado a archivar el expediente, finalizando la labor de investigación.
- 2- Se informará a la dirección de la empresa para que apruebe la propuesta de sanción de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente y el código ético.
- 3- Se informará por escrito la propuesta de sanción al Consejo de Administración, quien decidirá la acción disciplinaria a aplicar al denunciante de mala fe.

4. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

Este procedimiento se divide en 3 fases:

- **Denuncia:** El denunciante formulará la misma a través de los canales existentes y utilizando los formularios o contenidos requeridos.
- **Fase de investigación:** Esta fase abarca desde la recepción y evaluación inicial de la denuncia, hasta la investigación de los hechos denunciados y la recopilación de evidencias que aporten validez a los hechos denunciados.
- **Fase de Conclusiones:** Esta fase comprende el análisis de las evidencias, pruebas aportadas y la posterior redacción del informe, por parte del equipo de investigación, con las eventuales propuestas de las medidas sancionadoras al Comité de Dirección y la aprobación por el Consejo de Administración.

4.1 CANALES Y CONTENIDO DE LA DENUNCIA

Se han establecido varios canales. El motivo es facilitar la denuncia cuando el receptor de la comunicación pudiera estar implicado en la misma así como el anonimato del denunciante

Canal Interno

Para el canal interno existen 2 posibilidades

- 1- Notificar la denuncia a la misma Persona de referencia que se estableció para el protocolo de acoso: PATRICIA OSÉS OLIVAN. Se podrá dirigir a la denuncia por escrito, por teléfono o de palabra.

- 2- A través de Correo electrónico: recursoshumanos@manutex.es ; En este caso es la misma persona quien gestiona esa cuenta de forma individual e instalada en un único equipo de informático con acceso restringido a ella.

Canal Externo

- 1- A través de la web sigem.es en el apartado canal ético complementado con el envío si se requiere de documentación adicional al siguiente email: canaldenuncias@sigem.es

4.1 FASE DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 Comunicación y recepción de la denuncia

El denunciante informará de la denuncia por el canal elegido.

La denuncia deberá ser individual. En caso de que varias personas quieran denunciar el mismo hecho, cada una de ellas deberá hacerlo de forma individual a través del canal elegido.

Contenido de la Denuncia:

Cumplimentación del formulario de denuncia o notificación de los datos mínimos requeridos

Telefónica, carta, ...

Los contenidos requeridos mínimos a cumplimentar en el formulario de comunicación son los siguientes:

- Correo electrónico (si se hace a través del canal externo canaldenuncias@sigem.es)
- Empresa (Obligatorio)
- Identificación del denunciante (salvo que se opte por realizar la denuncia de forma anónima)
- Identificación del denunciado (Obligatorio)
- Descripción de los hechos a través de un campo libre.
- Forma en que quiere recibir el acuse de recibo y ser informado sobre la evolución y conclusiones de la misma (obligatorio)
- Cualquier otra información, documentación o archivos que el denunciante desee aportar

En el propio formulario, se pone a disposición del denunciante las disposiciones normativas vigentes que garantizan la protección de sus datos durante el tratamiento de los mismos, así como el ejercicio de derechos sobre ellos (acceso, rectificación, supresión, oposición al tratamiento, entre otros).

Es importante que el denunciante aporte detalle suficiente sobre los hechos, conductas o actividades sospechosas, para que el equipo de investigación pueda realizar un análisis preliminar del contenido, permitiendo incluso el envío de ficheros o documentos adjuntos en relación a los hechos denunciados.

Dicho análisis, podrá generar los siguientes resultados:

- **Admisión de la denuncia:** Los hechos descritos son hechos denunciabiles que pueden suponer un acto ilícito o contrario a los principios y valores descritos en el Código Ético o a las leyes.
- **Inadmisión de la denuncia:** Los hechos descritos son de una naturaleza distinta a los comentados en el punto anterior, y por ello se procede a su archivo por no procedente

En ambos casos y de forma escrita se deberá informar al denunciante de la decisión adoptada y el motivo del archivo o de la admisión de la denuncia.

4.1.2 Inicio de la Investigación

Constitución del Equipo de Investigación de Denuncias: Una vez recibida la denuncia por alguno de los canales existentes, el receptor de la misma convocará al "equipo de denuncias"

 manipulados & centro logístico	Gestión del Canal de Denuncias	PGC XXXXX
		Revisión: 0 Fecha: 01/01/2024
		Página 5 de 6

El equipo de denuncias estará compuesto por:

Siempre forman parte del equipo de denuncias (*): Opciones de momento

- El consejero delegado.
- El representante de los trabajadores afectada si lo hubiera
- El Responsable del Sistema Interno de Información

(*) Si alguno de los componentes citados anteriormente fuera el denunciado o el denunciante no podrá formar parte del equipo de denuncias ni será convocado. También serán excluidos los componentes del equipo que pudiera verse afectado por algún tipo de conflicto de interés.

El Equipo de denuncias podrá solicitar la incorporación de terceras personas especialistas en determinadas materias tales como:

- Abogados especialistas según el área de la denuncia
- Peritos, forenses
- Equipo Directivo
- Técnicos de Prevención
- Representantes de los trabajadores
- ...

El Equipo de Investigación, abrirá una vez recibida la denuncia un “informe de investigación de denuncia” (Informe de Investigación de Denuncia), dicho expediente contendrá como mínimo:

- Información descriptiva de la denuncia, indicando fecha de recepción.
- Datos aportados, diferenciando los datos objetivos y subjetivos.
- Valoración del contenido de la denuncia y de la fiabilidad del denunciante.
- Personas afectadas.
- Proposición de medidas de urgencia a corto plazo, entre ellas, medidas cautelares que permitan minimizar el daño actual o inminente.

El equipo, si lo considera necesario, podrá establecer acciones tendentes a profundizar en los hechos y a recabar información adicional para tomar una correcta decisión, de forma objetiva, en base a las evidencias recabadas. Las acciones de investigación pueden contemplar:

- Requerir nuevas evidencias y/o pruebas al denunciante para mejorar el proceso de investigación.
- Concertar entrevistas con otras personas implicadas.
- Revisar toda aquella información relativa a la relación profesional de los implicados con la Organización, siempre con respeto a las leyes de protección de datos y privacidad de los implicados.
- Análisis forense por un experto externo independiente.
- Cualquier otra acción que considere necesaria para continuar con el proceso de investigación, respetando la normativa vigente en Protección de Datos.

El proceso de investigación durará como máximo 3 meses desde el día en que el Comité de Compliance recibió la denuncia. Transcurridos los 3 meses, los datos podrán seguir siendo tratados para la investigación de los hechos denunciados y en su caso, por las autoridades competentes o en procesos judiciales, pero no se conservarán en el propio sistema de información de denuncias internas.

4.2 FASE DE RESOLUCIÓN

Una vez recabadas las pruebas y analizadas las mismas por parte del Comité de Compliance, se cierra la fase de investigación y se procede a la toma de decisiones acerca de la comunicación analizada, proponiendo al Comité de Dirección o, en su caso, al Consejo de Administración, las medidas que se deberán adoptar.

El Comité de Dirección podrá adoptar las siguientes medidas:

- **Denuncia no procedente:** cuando después de la investigación no existan causas objetivas que evidencien los hechos denunciados. Se cerrará la investigación y se comunicará al denunciante.

- **Denuncia procedente:** En el supuesto que se pruebe que los hechos denunciados sean ciertos, se propondrán las acciones a llevar a cabo, previa audiencia del denunciado para su defensa y sin perjuicio de que, debido a la gravedad de los hechos, pudieran derivar en algún tipo de delito, en cuyo caso se comunicarán a las autoridades competentes o al juzgado. En este caso también se comunicará al denunciante

El equipo de investigación elaborará un informe de conclusiones reflejando el resultado de toda la fase de investigación. El informe de conclusiones contendrá cuando sea necesario entre otras cuestiones:

- Aspectos técnicos: Título, autor, fecha, finalidad, nivel de confidencialidad (quién tiene acceso al mismo).
- Antecedentes del expediente: Hechos que produjeron la comunicación, personas o departamentos objeto de la investigación.
- Objeto de la investigación y su finalidad.
- Actuaciones, hechos relevantes investigados y detectados, evidencias y pruebas analizadas.
- Conclusiones determinadas, en base al objetivo y alcance de la investigación.
- Propuestas de medidas sancionadoras que deberá adoptar el Comité de Dirección o, en su caso, el Consejo de Administración, de conformidad con el Convenio Colectivo, la legislación laboral y el resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el miembro de la plantilla, personal directivo o del Consejo de Administración, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran derivarse de la comisión de delitos.

Los Informes resultantes de las denuncias recibidas y las posibles medidas adoptadas serán informadas siempre, una vez aprobado por el equipo directivo, al Consejo de Administración para su conocimiento y, en su caso el establecimiento de la sanción correspondiente.

5. CONFLICTO DE INTERESES

La presentación de una denuncia que afecte directamente a personas que puedan participar activamente en la gestión e investigación de la misma, serán excluidos de forma automática durante todo el proceso de investigación y análisis hasta su resolución, con el fin de evitar cualquier tipo de conflicto de interés e incompatibilidad, y garantizar así la objetividad e independencia de las actuaciones realizadas por el propio Comité de Compliance.

Los miembros del equipo de investigación y el equipo directivo, estarán obligados a mantener la máxima confidencialidad de la denuncia, estando prohibido el acceso directo o indirecto a cualquier información sobre la identidad del denunciante y del proceso de investigación en curso por personas ajenas al mismo.

Así mismo, el expediente, el informe y todo su contenido deberán archivar de forma que únicamente el equipo participante en la investigación pueda tener acceso (escaneado y protegido con contraseñas)

ANEXO I: LISTADO DE ACCIONES CONSIDERADAS COMO REPRESALIAS

La prohibición de represalias es un derecho que tiene el denunciante garantizando su protección en todo el ciclo de vida de la denuncia. A continuación, se detallan algunas de las acciones que se pueden considerar represalias:

- Cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial (siempre que no sea una medida aprobada para subsanar el origen de la denuncia y cuente con el visto bueno del denunciante).
- Degradación o denegación de ascensos.
- Denegación de formaciones, cursos, entre otros.
- Evaluación o referencias negativas sobre resultados laborales.
- La suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes.
- Imposición de medidas disciplinarias, amonestaciones u otra sanción, incluidas las disminuciones de periodos de descanso o vacaciones.
- Intimidaciones, acoso, discriminación o trato desfavorable.
- Daños físicos, morales o reputaciones, incluidos en medios sociales.
- Revelación anónima de información, identificando al denunciante para que sufra hostilidades en el entorno laboral.
- Proceso de difamación fuera del entorno laboral.
- Alegar la existencia de la cláusula de confidencialidad entre el denunciante y la Organización, para sancionar al denunciante por su incumplimiento.