

PROTOCOLO CANAL DE DENUNCIAS

30/11/2023

1. INTRODUCCIÓN

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 obliga a todas las empresas con más de 49 trabajadores a implementar un canal de denuncias interno, con el objetivo de garantizar la prevención y castigo de la comisión de delitos e infracciones en las empresas en diversas materias.

El Canal de Denuncias se establece no sólo para dar cumplimiento a un requisito legal impuesto, sino para posibilitar que los empleados y terceros puedan comunicar a la organización incumplimientos de normas, ya sean impuestas por el legislador como aquellas que de forma voluntaria se ha dado la propia empresa para cumplir con sus principios y fines.

El ámbito de su aplicación alcanza tanto a los empleados (Órgano de gobierno, dirección, directivos y socios, mandos intermedios, trabajadores, extrabajadores y otros) como a terceros (clientes, proveedores, consultores externos, etc.), todos los cuales pueden ser denunciantes.

Por la experiencia obtenida, los denunciantes se sienten más cómodos denunciando por canales internos, es decir, dentro de la organización donde trabajan. Por ello, los objetivos primordiales de la Directiva son:

- Proteger jurídicamente a aquellas personas que se prestan a denunciar los incumplimientos y que, como consecuencia de ello, pudieran ser represaliadas de muy diversas formas, como por ejemplo el despido, el cambio de puesto de trabajo, la pérdida de contrato en caso de ser un proveedor, etc.
- Fomentar el uso de esta herramienta de comunicación a nivel europeo.
- La denuncia podrá ser anónima o nominativa, pero en ambos casos se trata de un procedimiento confidencial por parte de las personas que intervengan en el mismo, estando obligada la Organización a prestarle protección jurídica y evitar cualquier tipo de represalia.

En cuanto a qué debemos entender como infracción, debemos incluir todos aquellos incumplimientos que se produzcan contra de la legalidad y contra las normas internas de la Organización, es decir, su Código Ético, las Políticas que lo desarrollan y sus procedimientos. A modo de ejemplo, los casos de corrupción y soborno, conflictos de intereses, fraudes y estafas, medio ambiente, seguridad de los alimentos, manipulaciones contables, acoso y discriminación, violación del Código Ético y otras.

El denunciante será informado en un plazo máximo de tres meses de la tramitación de la denuncia, sus avances o incluso su archivo por falta de pruebas. Dicho plazo podrá ampliarse a seis meses cuando las circunstancias o complejidad del caso lo requieran.

Anualmente se elaborará un informe sobre los procedimientos de denuncias internas que se hayan producido, siendo accesible su conocimiento a empleados y terceros, y poniéndolo en valor en ciclos formativos sobre ética e integridad.

Por otra parte, el presente procedimiento protege igualmente los derechos de la persona afectada por la denuncia (el denunciado), como es la reputación y la confidencialidad de su identidad, así como garantizar sus derechos de defensa, incluido el derecho de acceso al expediente, el derecho a ser oído y el derecho a la tutela judicial efectiva.

2. ALCANCE

La presente Política será de aplicación a los denunciantes que trabajen en NORMAGRUP TECHNOLOGY S.A. y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral, incluyendo a:

- Personas que tengan la condición de trabajador conforme al artículo 45 apartado 1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, incluidos los funcionarios.
- Trabajadores no asalariados en el sentido del artículo 49 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Los socios y personas pertenecientes al Órgano de administración, Dirección o supervisión de la empresa, incluidos los miembros no ejecutivos, así como los voluntarios y trabajadores en prácticas remunerados o no.
- Cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.
- Denunciantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenidas en el marco de una relación laboral ya finalizada.
- Denunciantes cuya relación laboral todavía no haya comenzado, si la infracción se obtiene durante el proceso de selección o negociación precontractual.

Debemos entender como infracción, todos aquellos incumplimientos que se produzcan contra de la legalidad y contra las normas internas de la Organización.

Así se consideran infracciones todas aquellas acciones que estén relacionadas con las siguientes materias:

- a. Contratación pública
- b. Servicios, productos y mercados financieros, prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

- c. Seguridad de los productos y conformidad
- d. Seguridad del transporte
- e. Protección del medio ambiente
- f. Protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear
- h. Salud pública
- i. Protección de los consumidores
- j. Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información
- k. Acoso sexual y por razón de sexo
- l. Delitos contra la propiedad intelectual o industrial.
- m. Infracciones que impliquen un quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

3. PROCEDIMIENTO

Nuestro Canal de Denuncias es seguro, garantizándose la confidencialidad del denunciante y de cualquier tercero que se mencione en la misma, impidiéndose el acceso a personal no autorizado.

Se nombrará a una persona Responsable que será la encargada de la Gestión del Canal de Denuncias.

Asimismo, se creará el Órgano de Cumplimiento que llevará a cabo la instrucción y resolución de las denuncias. Este Órgano está compuesto por la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos, la persona responsable del Departamento de Marketing y por la persona responsable del Departamento de Calidad y Medioambiente.

El denunciante podrá realizar la denuncia a través del portal web de NORMAGRUP TECHNOLOGY S.A. <https://www.normagrup.com/es> donde consta un buzón en el que se puede realizar la denuncia nominativa e incluso anónima. Los empleados de Normagrup Technology S.A. podrán también, si lo desean, acceder al canal de denuncias a través del portal del empleado <https://normagrup.bizneohr.com>

La denuncia deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- Identidad del denunciante y datos de contacto (en caso de que no desear que la denuncia sea anónima)
- Vinculación con la empresa
- Descripción de los hechos denunciados
- Persona o personas involucradas con los hechos denunciados si se conocen
- Si actualmente los hechos siguen produciéndose
- Documentos o pruebas (ej.: testigos) que acrediten los hechos denunciados.

Una vez producida la denuncia por cualquiera de los medios anteriormente expuestos, se procederá a realizar un acuse de recibo en un plazo de siete días a partir del día de recepción de la denuncia.

Al realizar una denuncia, el informador recibe un código identificador y un pin que le permitirán consultar el acuse de recibo y ver en todo momento el estado de la denuncia y contestar a las inquietudes que la empresa le pueda solicitar para poder realizar correctamente la comunicación.

El plazo para dar respuesta a la denuncia planteada no podrá ser superior a TRES MESES a partir del acuse de recibo al denunciante, y si no se remitió el acuse de recibo, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de hacer la denuncia.

En el supuesto caso de que la denuncia no fuera respondida en el tiempo anteriormente citado, el denunciante podrá realizar denuncia externa ante las autoridades competentes.

Recibida la denuncia por Órgano de Cumplimiento, se examinará la misma y se podrán solicitar más pruebas para su comprobación que una vez terminada dará como resultado:

- El archivo de la denuncia por inexistencia de las infracciones o incumplimientos denunciados o por falta de pruebas con un informe de terminación.
- La continuación de su tramitación, pudiendo valerse de personal de otros departamentos, y elaborando un informe de conclusiones cuyo contenido será:
 - Identificación de las personas implicadas.
 - Descripción de los hechos.
 - Pruebas y acreditación de los mismos.
 - Comunicación a la persona afectada para que ejercite su derecho de defensa y contradicción.
 - Conclusiones.

El informe de conclusiones será remitido Dirección para imponer las medidas correctivas y sancionadoras que se estimen convenientes conforme al sistema disciplinario de la organización.

4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL DENUNCIANTE

El Órgano de Cumplimiento Normativo tiene el deber de confidencialidad, sin que puedan facilitar la identidad del denunciante a ninguna otra persona salvo que sea necesario comunicarlo a las autoridades judiciales o administrativas o por que sean autorizados por el propio denunciante expresamente.

Excepcionalmente, sólo podrá revelarse la identificación del denunciante cuando una obligación impuesta por el Derecho, como por ejemplo la salvaguarda del derecho de defensa de la persona afectada o denunciada. En este caso, el denunciante deberá ser previamente

informado con una explicación de los motivos por los que se ha revelado su identidad como dato confidencial.

En cuanto a las medidas de protección que esta Política establece a favor de los denunciantes, se prohíbe:

- Suspender, despedir, destituir o medidas equivalentes.
- Degradar o denegar ascensos.
- Cambiar de puesto de trabajo, de ubicación de lugar de trabajo, reducción de salario o cambio de horario de trabajo.
- Denegar formación.
- Hacer referencias negativas con respecto a sus resultados laborales.
- Imponer cualquier tipo de medida disciplinaria.
- Coaccionar, intimidar, acosar u ostracismo.
- Discriminación, o trato desfavorable o injusto.
- No conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido en caso de tener expectativas para ello.
- No renovación o terminación anticipada de un contrato temporal.
- Daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluida la pérdida de negocio y de ingresos (caso de proveedores denunciantes, o contratistas, etc.).
- Terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios.
- Anulación de una licencia o permiso.

Todas las personas descritas en el apartado 2 de esta Política tienen la obligación de comunicar los incumplimientos e infracciones mencionadas en el apartado 3. El incumplimiento de esta obligación puede ser sancionado por la organización.

Este procedimiento no protegerá a aquellas personas que denuncien malintencionadamente con el fin de causar un perjuicio injusto.

5. PRINCIPIOS BASICOS

Los principios que rigen este Canal de Denuncias son los siguientes:

- Confidencialidad. Protección de datos de carácter personal y seguridad de la información.
- Anonimato (si así lo desea el denunciante).
- Prohibición de represalias frente a denuncias de buena fe.
- Presunción de inocencia del denunciado.
- Imparcialidad e independencia en la resolución de denuncias.
- Transparencia y accesibilidad mediante publicación del protocolo y acceso al canal en lugar visible.
- Facilitar asesoramiento a aquellas personas que planteen dudas o inquietudes.
- Garantizar que la persona denunciada va a tener constancia de la existencia de la denuncia contra ella y disponer de mecanismos para su defensa.

6. PROTECCION DE DATOS

La organización establece un registro de todas las denuncias recibidas, las cuales deberán ser conservadas durante el periodo que sea necesario y proporcionado.

El acceso a los datos contenidos en estos procedimientos quedará limitado exclusivamente a quienes desarrollan las funciones de control interno y cumplimiento y a la Dirección cuando la finalización del expediente conlleve una sanción.

Una vez transcurridos los tres meses desde la iniciación de la denuncia, deberá procederse a su supresión del sistema, con la excepción que permite conservarlos para dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la organización.

Transcurrido ese plazo, los datos podrán seguir siendo tratados por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados, pero no podrán conservarse en el propio sistema de información de denuncias.

Aquellas denuncias a las que no se les haya dado curso, solamente podrán constar de forma anonimizada.

Los titulares de los datos personales deben ser informados tanto de la existencia del canal de denuncias, como del tratamiento de sus datos personales en relación con cualquier denuncia en la que se vean involucrados.

Dicha información se facilita en dos fases:

- Una primera fase, donde se debe informar sobre la implantación del canal de denuncias, la finalidad del tratamiento de datos relacionado con este sistema de denuncias.
- Una segunda fase, en el momento en el que se recibe la denuncia, se deberá informar de ello a cada uno de los afectados: denunciante, denunciado, testigos, terceros afectados, etc. El responsable deberá informar a estos afectados desde el mismo momento en el que se obtengan los datos, sobre los fines del tratamiento y a qué se destinan esos datos personales. Cuando los datos los facilite un tercero que ha puesto la denuncia, la comunicación al afectado conforme al artículo 14.3 del Reglamento Europeo 679/2016 y la LOPDGDD 3/2018, en el plazo de un mes, y en todo caso en un plazo máximo de tres meses que es plazo previsto para dar respuesta a la denuncia planteada.

El departamento de Protección de Datos y de Delegado de Cumplimiento Normativo implantará las medidas técnicas y organizativas suficientes para preservar la confidencialidad de los datos tratados en este fichero de DENUNCIAS.

El denunciado tiene los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, y limitación sin que ello implique revelar la identidad del denunciante.

7. FORMACION Y COMUNICACIÓN

La presente Política se comunicará a las personas que les es de aplicación:

- a) En el Contrato de Trabajo y las Funciones y Obligaciones del Personal con acceso a Datos y Compromiso de Confidencialidad que se entrega a las nuevas incorporaciones de plantilla.
- b) Comunicación en el Portal del Empleado de la existencia de canal de denuncias y enlace al canal en el mismo portal.
- c) En la web de NORMAGRUPTECHNOLOGY S.A. para informar a los colaboradores y empresas externas que mantienen relación con NORMAGRUPTECHNOLOGY S.A.

8. APROBACION, ENTRADA EN VIGOR Y REVISION

El órgano de gobierno de NORMAGRUPTECHNOLOGY S.A. ha aprobado el presente procedimiento de Canal de Denuncias.

El procedimiento de Canal de Denuncias entrará en vigor el mismo día a su publicación en la página web de NORMAGRUPTECHNOLOGY S.A. y su página web, teniendo efectos vinculantes para todos los afectados desde esa fecha.

El presente procedimiento será revisado anualmente.