

PROTOCOLO DE CANAL DE DENUNCIAS

GRUPO GODED

12 de junio de 2023

Índice

1. Introducción y alcance
2. Principios básicos
3. Proceso de presentación de denuncias
4. Datos contenidos en la denuncia
5. Responsable del canal de denuncias
6. Recepción y registro de denuncias
7. Evaluación inicial de las denuncias
8. Investigación y seguimiento
9. Protección del denunciante
10. Informes y registros
11. Resolución de las denuncias
12. Formación y concienciación
13. Protección de datos personales

1. Introducción y alcance

a. El propósito del canal de denuncias del GRUPO GODED consiste en fomentar un entorno seguro y ético, donde los empleados y partes interesadas puedan informar sobre actividades ilícitas o conductas inapropiadas dentro de nuestra organización.

b. Este protocolo se aplica a todos los empleados del GRUPO GODED (Laser Goded, S.L., Oxicorte Goded, S.L. e Industrias Goded, S.A.), contratistas, proveedores, clientes y cualquier persona relacionada con nuestra organización.

c. Nuestro canal de denuncias cumple con la Directiva Europea sobre *Whistleblowing*, garantizando la confidencialidad y protección de los denunciantes, así como, en cumplimiento de 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.

d. La finalidad de la norma y de este protocolo corporativo de GRUPO GODED es la de proteger a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados en la misma.

e. Por lo que se refiere a su ámbito de aplicación, además de proteger a quienes informen sobre las infracciones del Derecho de la Unión previstas en la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, esta ley abarca también las infracciones penales y administrativas graves y muy graves de nuestro ordenamiento jurídico.

f. Se ha considerado necesario, por tanto, ampliar el ámbito material de la Directiva a las infracciones del ordenamiento nacional, pero limitado a las penales y a las administrativas graves o muy graves para permitir que tanto los canales internos de información como los externos puedan concentrar su actividad investigadora en las vulneraciones que se considera que afectan con mayor impacto al conjunto de la sociedad.

2. Principios básicos

Los principios que rigen el funcionamiento y gestión del Canal de Denuncias de Grupo Goded son los siguientes:

a. Transparencia y accesibilidad: El Canal de Denuncias de Grupo Goded será de conocimiento público a través de la página web y será de fácil acceso a través de un formulario online en aquella y de un correo electrónico específico al efecto, dispuestos con estas finalidades.

b. Confidencialidad: Compromiso inequívoco de garantía de confidencialidad, a lo largo de todo el proceso, sobre la identidad de las personas que hagan uso del mismo y sobre el contenido de sus comunicaciones y comparecencias.

c. Buena Fe: Las comunicaciones que se efectúen a través del Canal de Denuncias serán realizadas desde la honradez, con convicción en cuanto a la verdad o exactitud de su objeto. Las comunicaciones tendrán consideración de veraces, completas y precisas, incluso aunque, posteriormente, se verifique que su contenido era equívoco.

d. Objetividad e Imparcialidad: Cuantas comunicaciones se realicen y reciban por el Grupo Goded, a través de su Canal de Denuncias, serán tratadas y gestionadas bajo los mismos criterios, con independencia de quién las realice y sobre quién versen, sin establecer diferencia o privilegio alguno en atención a las circunstancias que concurren en sus personas y en su situación en el organigrama jerárquico y funcional.

Como adicionales principios, enunciamos:

- a. Permitir la realización de comunicaciones de manera nominativa.
- b. Prohibir cualquier tipo de represalia, tomando las medidas que sean necesarias para proteger a aquellos miembros de la organización o terceros que realicen comunicaciones de buena fe y basadas en indicios razonables.
- c. Facilitar asesoramiento a aquellas personas que planteen dudas o inquietudes.
- d. Informar y formar a todos los empleados sobre la existencia y finalidad del Canal de Denuncias, sobre su funcionamiento (forma de presentar la denuncia, plazos de resolución, órganos de investigación y resolución de las denuncias, accesibilidad para todo el personal, etc.).
- e. Garantizar que la persona denunciada va a tener constancia de la existencia de la denuncia o queja que se haya podido interponer contra ella y va a disponer de mecanismos para su defensa.
- f. Compromiso de llevar a cabo los procesos disciplinarios, sancionadores y judiciales, según corresponda, hasta la resolución de los mismos, con el objetivo de reprochar proporcionalmente las conductas contrarias a la legalidad o normativa y procedimientos de Grupo Goded.

g. Evaluar permanente el funcionamiento del propio sistema de denuncias, detectando posibles deficiencias relacionadas con la percepción de los propios empleados del canal de denuncias, con la no correlación de los resultados o informes resultantes de las investigaciones con las necesidades de la compañía en materia de *compliance* y con la existencia de brechas de seguridad o fugas de información, debido a errores en el diseño del propio y/o atribución de responsabilidades y competencias insuficientes para la investigación y resolución de denuncias de una forma eficaz.

3. Proceso de presentación de denuncias

a. Las denuncias se pueden presentar en línea a través de un formulario en nuestro sitio web (<https://www.goded.com/>) por correo electrónico o por teléfono.

b. Se permite el anonimato en las denuncias, y se alienta a los denunciantes a proporcionar la mayor cantidad de información posible para facilitar las investigaciones.

c. Todos los datos personales recopilados se manejarán de acuerdo con las regulaciones de protección de datos aplicables.

4. Datos contenidos en la denuncia

Es recomendable que las denuncias contengan:

a. Datos del denunciante: nombre y apellidos, DNI, número de teléfono y correo electrónico

b. Exposición de los hechos denunciados de la manera más detallada posible

c. Forma en la que se tuvo conocimiento de los hechos que son denunciados

d. Persona o entidad contra la que se dirige la denuncia, indicando, en caso de persona física, los mayores datos posibles para permitir su individualización

e. Indicación de posibles testigos que hubiesen presenciado los hechos denunciados o que tuvieren antecedentes sobre los mismos.

f. Cualquier otra información que pueda ser útil en la evaluación, investigación y resolución final de los hechos denunciados.

g. Cualquier documentación que pruebe la denuncia.

5. Responsable del canal de denuncias

a. El equipo de Recursos Humanos ha sido designado como *responsable del canal de denuncias* y se encargará de recibir, evaluar y gestionar las denuncias.

b. Los denunciantes pueden comunicarse con el equipo de Recursos Humanos a través de una línea telefónica directa o una dirección de correo electrónico dedicada.

c. Si la denuncia se identifica con un presunto acoso laboral, el responsable del canal derivará la denuncia de conformidad con lo establecido en el protocolo específico en materia de prevención contra el acoso laboral, activando, si procede, dicho protocolo de actuación.

6. Recepción y registro de denuncias

a. Hemos implementado un sistema seguro para recibir y registrar las denuncias, que garantiza la confidencialidad de la información proporcionada.

b. Las denuncias recibidas se registrarán de manera oportuna, asignándoles un número de referencia único para su seguimiento.

7. Evaluación inicial de las denuncias

a. El equipo de Recursos Humanos llevará a cabo una evaluación inicial de cada denuncia para determinar su relevancia y credibilidad.

b. Se garantiza la confidencialidad y el tratamiento imparcial de las denuncias durante esta fase de evaluación

c. La persona responsable del canal de denuncias podrá:

(i) Rechazar la denuncia y, por tanto, proceder a su archivo, porque la conducta denunciada no presenta indicios de ser contraria a la legalidad vigente o a los principios éticos de la Empresa. En este caso, se deberá dejar constancia en un informe en el que se justifiquen de forma motivada las razones del archivo

(ii) Requerir al denunciante para que, en un plazo máximo de 15 días, proceda a subsanar los defectos formales o aclare la información transmitida o entregue documentación adicional que acredite la conducta irregular denunciada. Transcurrido el plazo anteriormente señalado sin la subsanación de los defectos señalados, se procederá al archivo de la comunicación.

(iii) Admitir a trámite la denuncia, por cumplir con los requisitos formales y recoger indicios de que la conducta denunciada es contraria a la ley. No se admitirán las denuncias que manifiestamente sean inverosímiles y obedezcan a una mera valoración subjetiva del denunciante carente de indicio alguno de veracidad.

Existiendo indicios razonables, el responsable del canal de denuncias elaborará un informe, exponiendo las razones de su admisión y tramitará la misma en aras de llevar a cabo una exhaustiva investigación de los hechos y conductas denunciadas.

8. Investigación y seguimiento

a. Si una denuncia se considera sustancial, se iniciará una investigación interna por parte del equipo designado.

b. Los denunciantes serán informados sobre el progreso de la investigación en la medida en que sea posible sin comprometer la confidencialidad y el debido proceso.

c. Remisión de la información al Ministerio Fiscal con carácter inminente cuando los hechos pudiesen ser indiciariamente constitutivos de un delito. En el caso que los hechos afectasen a los intereses financieros de la Unión Europea, se enviará a la fiscalía europea.

d. La resolución puede ser en dos sentidos:

(i) Desestimando la denuncia. En este caso, se comunicará por escrito al denunciante, con una breve exposición detallada de los motivos por los que se toma esta decisión.

(ii) Estimando la denuncia. Esta estimación implica un incumplimiento legal y deberá ser puesto en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos o de la persona que realice estas funciones, para que aplique las medidas disciplinarias oportunas y, por supuesto, con comunicación a las autoridades en el caso que fuera necesario.

e. Volvemos a recordar que todas las personas que intervengan en los posibles procesos de averiguación tienen la obligación de mantener la debida confidencialidad y mantener en secreto los datos e informaciones a las que hayan tenido acceso. Los datos serán cancelados en un plazo máximo de dos meses tras el fin de las investigaciones, si los hechos no hubieran sido probados. En caso de entablarse acciones, los datos se conservarán en tanto sea necesario para el ejercicio por la compañía de sus derechos.

9. Protección del denunciante

a. Nos comprometemos a proteger a los denunciantes contra represalias o consecuencias adversas como resultado de su denuncia.

En este sentido, queda prohibido el despido, la degradación, la negación de ascensos, la modificación sustancial de condiciones de trabajo o cualquier otra acción similar como represalias contra el informante. La protección tiene una duración de dos años des de la finalización del proceso de investigación.

b. Se establecerá un mecanismo para recibir quejas formales en caso de represalias, y se tomarán medidas disciplinarias si se confirma la existencia de represalias.

c. Se prevé la posibilidad de mantener la comunicación con el informante y, si se considera necesario, de solicitar a la persona informante información adicional.

10. Informes y registros

a. Mantendremos registros precisos y seguros de todas las denuncias recibidas y las acciones tomadas como resultado de las investigaciones.

b. Se elaborarán informes periódicos para la alta dirección y el comité de ética, respetando la confidencialidad de la información.

c. La información se conservará por el tiempo estrictamente necesario para realizar el proceso de investigación de la denuncia. El plazo de conservación no podrá exceder de 10 años.

11. Resolución de las denuncias

a. Una vez recibida la denuncia, la empresa acusará recibo al denunciante en un plazo máximo de 7 días naturales.

b. El plazo para dar respuesta a la denuncia no podrá ser superior a 3 meses a contar desde la recepción de aquélla. Se podrá ampliar el plazo a 3 meses adicionales en aquellos casos de especial complejidad. En el caso que no se hubiese remitido un acuse de recibo al informante, los 3 meses se contarán a partir del vencimiento del plazo de 7 días después de efectuarse la comunicación.

12. Formación y concienciación

a. Proporcionaremos formación periódica a todos los empleados y partes interesadas sobre el canal de denuncias y los procedimientos para presentar denuncias

b. Realizaremos campañas de concienciación para promover una cultura de integridad, ética y transparencia en toda la organización.

c. El canal de denuncias se comunicará a todas las personas trabajadoras, así como su funcionamiento y los objetivos que persigue.

Así mismo, las personas trabajadoras tienen que conocer el proceso y formato de presentación de las denuncias, así como la comunicación de la misma a la persona afectada. Por este motivo, el canal de denuncias se publicará en la página web de la Empresa.

13. Protección de datos personales

a. Los datos personales facilitados con ocasión de la denuncia y obtenidos a resultas de su tramitación e investigación interna, serán tratados únicamente para la gestión y control del Canal de Denuncias

b. Este procedimiento garantiza el ejercicio de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018 (Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales), en el Reglamento Europeo sobre Protección de las personas físicas, en lo que respecta al tratamiento de datos personales, y en la adicional normativa vigente sobre la materia, tanto en cuanto a la información que deberá facilitarse en las distintas comunicaciones, como en cuanto a la información específica referida al tratamiento de los datos y el posible ejercicio por el afectado de sus derechos.

c. No obstante, no procederá el ejercicio de tales derechos en los siguientes supuestos:

(i) Cuando la persona denunciada ejercite su derecho de acceso, no se le comunicarán los datos identificativos del denunciante.

(ii) Cuando el ejercicio de estos derechos se proyecte respecto de una denuncia relacionada con la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el art. 32 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

d. Los datos personales obtenidos con ocasión de la denuncia serán cancelados cuando hayan transcurrido dos meses desde la finalización de la investigación interna iniciada como consecuencia de la misma, salvo en el caso de denuncias archivadas por infundadas que se cancelarán de inmediato.