

Documento: M-SIG-06

Revisión.: 0 09/11/2023

Hoja: 1 DE 12

POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E IRREGULARIDADES



Rely on it.

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

ÍNDICE

1. **Introducción**
2. **Objeto**
3. **Alcance y campo de aplicación**
4. **Medidas que existen para proteger al denunciante**
5. **Marco de fijación de objetivos**
6. **Pasos en la gestión de la denuncia de irregularidades**
 - 6.1 Presentación de comunicaciones y denuncias
 - 6.2 Recepción y acuse de recibo
 - 6.3 Investigación
 - 6.4 Informe
 - 6.5 Registro de datos
7. **Responsable de la gestión de la denuncia e irregularidades**
8. **Consecuencias de incumplir la política**
9. **Canales de denuncia alternativos**
10. **Política de retención de datos**
 - 10.1 Identidad del responsable de tratamiento
 - 10.2 Conservación de datos personales
 - 10.3 ¿Qué datos personales recogemos?
 - 10.4 ¿Con qué finalidad tratamos los datos personales?
11. **Legislación aplicable en cuanto a la política**
12. **Revisión y actualización**

Elaborado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Revisado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Aprobado

Fecha: 09/11/2023

GERENTE

Documento: **M-SIG-06**
Revisión.: **0 09/11/2023**
Hoja: **2 DE 12**

POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E IRREGULARIDADES



1.INTRODUCCIÓN

En nuestra organización promovemos una cultura abierta en el que todas las personas respetamos las opiniones y puntos de vista, asumiendo el compromiso de llevar a cabo nuestras actividades con honestidad, integridad y justicia esperando que todas las personas mantengan este elevado nivel.

Sin embargo, todas las organizaciones nos enfrentamos al riesgo de que las cosas puedan ocasionalmente desviarse, o de albergar sin saberlo, conductas ilegales o contrarias a la ética, siendo esencial una cultura de transparencia y responsabilidad para evitar que se produzcan tales situaciones o abordarlas cuando tengan lugar y por este motivo contamos con una política de denuncia de irregularidades.

2. OBJETO

El objeto de esta política es:

- a. Alentar a las personas para que den parte de las sospechas de irregularidades con la mayor brevedad, sabiendo que sus inquietudes se tomarán en serio y serán investigadas según proceda.
- b. Proporcionar a las personas orientación sobre como notificar tales sospechas.
- c. Tranquilizar a las personas en el sentido de que puedan dar parte de sospechas justificadas sin temor a represalias, aunque finalmente resulten erróneas.

3. ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN

La presente **POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES** se aplica a nuestra organización, con sede en el Pol Ind San Miguel Avda de los Castaños num 5, en Villatuertan, en el desarrollo de sus actividades de: Fabricación de láminas PVC rígidas y flexibles.

Nuestra política de denuncia de irregularidades considera los siguientes cuestiones o posibles conductas,

- Corrupción
- Conflictos de intereses

Elaborado
Fecha: 09/11/2023
DIRECTORA RRHH

Revisado
Fecha: 09/11/2023
DIRECTORA RRHH

Aprobado
Fecha: 09/11/2023
GERENTE

Documento: **M-SIG-06**Revisión.: **0 09/11/2023**Hoja: **3 DE 12**

POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E IRREGULARIDADES



Rely on it.

- Fraude interno
- Abuso sobre los derechos de los trabajadores
- Irregularidades financieras
- Situaciones de acoso sexual, del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Falsedad en declaraciones informes o similares
- Cualquier cuestión/pueda ser percibida como poco ética y/o ilícita
- Situaciones/conductas que puedan poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores o el medio ambiente
- Prácticas comerciales irregulares que puedan afectar a la competencial leal y el derecho antimonopolio, y la revelación secretos comerciales.
- Irregularidades en la concesión y aceptación de beneficios y regalos de clientes y terceros.
- Sostenibilidad y protección del medio ambiente.

El ámbito de aplicación se extiende a todos nuestros miembros, así como a todo aquel personal contratado y terceros, subcontratados, agentes vinculados, socios, colaboradores y prescriptores y demás personas físicas y jurídicas que actúen de forma autorizada en nombre o por cuenta de nuestra organización.

4. MEDIDAS QUE EXISTEN PARA PROTEGER AL DENUNCIANTE

Hemos creado un entorno seguro en el que los denunciantes se sienten cómodos para informar de cualquier conducta indebida dentro de la organización. A tal efecto, hemos establecido las siguientes medidas de protección:

- El tratamiento confidencial de la identidad del denunciante
- La posibilidad de que el denunciante permanezca en el anonimato al presentar una denuncia
- La prohibición de cualquier forma de represalia contra el denunciante y las partes relacionadas
- Asesoramiento/asistencia legal independiente.
- En caso de que sea posible, modificación de su puesto de trabajo a otro de similares características en el cual se considere que pueda quedar libre de toda represalia.
- Bloqueo/impedimento de cualquier tipo de despido o reducción/merma de sus condiciones laborales en el año siguiente a la recepción de la denuncia

Elaborado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Revisado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Aprobado

Fecha: 09/11/2023

GERENTE

Documento: M-SIG-06

Revisión.: 0 09/11/2023

Hoja: 4 DE 12

POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E IRREGULARIDADES



Rely on it.

Confidencialidad de la identidad del denunciante

La identidad del denunciante será tratada de forma estrictamente confidencial. Para garantizar este estricto tratamiento confidencial hemos adoptado las siguientes medidas:

- las denuncias son gestionadas por las personas responsables competentes y los expedientes se guardan en la herramienta de denuncia de irregularidades, a la que solo pueden acceder las personas autorizadas del equipo de investigación
- todas las partes internas y externas implicadas en la investigación y en las acciones de seguimiento están sujetas a estrictas obligaciones de confidencialidad. La divulgación no autorizada de información relacionada con las investigaciones, la denuncia o la identidad de un denunciante no se tolerará y dará lugar a medidas disciplinarias. Dependiendo de las circunstancias, esta conducta también podrá dar lugar a otras acciones, incluidas actuaciones civiles o penales.

La identidad del denunciante no se revelará, excepto:

- cuando el denunciante consienta explícitamente en la divulgación; o
- la divulgación sea requerida por ley. En función del tipo de conducta indebida denunciada, podrá ser legalmente necesario involucrar a las autoridades para iniciar una investigación oficial. En tales casos, podemos estar obligada a comunicar el nombre del denunciante a las autoridades, preservando en todo momento la estricta confidencialidad del denunciante. Informaremos al denunciante cuando su identidad haya sido divulgada, excepto cuando dicha divulgación pueda poner en peligro las investigaciones o los procedimientos judiciales.

Anonimato

El denunciante tiene la opción de permanecer en el anonimato al presentar una denuncia y durante las investigaciones posteriores.

En tal caso, la herramienta del canal de denuncias garantiza **que la identidad del denunciante permanezca protegida y no puede ser descubierta por nadie que participe en la investigación**, permitiendo presentar:

- **Denuncia Anonimizada:** Los datos serán encriptados por el software de forma que ninguna persona conocerá los datos del denunciante, pero nos permitirá comunicarnos con el denunciante a través del sistema informático, de tal forma

Elaborado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Revisado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Aprobado

Fecha: 09/11/2023

GERENTE

Documento: **M-SIG-06**
 Revisión.: **0 09/11/2023**
 Hoja: **5 DE 12**

POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E IRREGULARIDADES



que nadie pueda conocer su identidad y garantizar el máximo nivel de confidencialidad y protección, y a la vez obtener información adicional que pueda ser valiosas para la valoración y/o investigación de la denuncia.

- **Denuncia Anónima:** El denunciante puede denunciar sin facilitar sus datos de contacto e identificación ante el temor de sufrir cualquier tipo de represalia

El canal de denuncias genera un **N.º DE REFERENCIA** al denunciante, de tal forma que se confirma la recepción de la denuncia y de forma adicional puede consultar en todo momento el estado de la denuncia.

Es importante resaltar que emprenderemos todos los esfuerzos razonables para investigar una denuncia anónima, pero hacemos constar que en algunos casos existen limitaciones en cuanto a lo que se puede conseguir cuando el denunciante decide permanecer en el anonimato.

Protección frente a represalias

No se tolerará ningún tipo de represalia, amenaza, sanción o discriminación contra el denunciante, contra terceras personas relacionadas con él (por ejemplo, compañeros o familiares) o contra cualquier persona que haya ayudado al denunciante a presentar una denuncia o haya participado en la investigación.

Tomaremos las medidas más severas y oportunas contra cualquier persona que tome represalias o amenace con tomarlas.

En caso de que un denunciante, terceras personas relacionadas con el denunciante o cualquier persona que haya ayudado al denunciante estén preocupados por la posibilidad de sufrir represalias o sientan que han sido objeto de estas, deberán elevar inmediatamente sus preocupaciones al departamento de Recursos Humanos, que investigarán el asunto con total neutralidad y se asegurará de que se adopten las medidas adecuadas para evitar o subsanar las represalias.

El canal de denuncias debe emplearse de manera responsable. La denuncia de hechos falsos o hechos que no se ajusten a los principios de uso de este canal podría suponer una infracción de la buena fe que debe presidir las relaciones de trabajo y podría dar lugar a sanciones disciplinarias y a otras consecuencias legales.

RENOLIT Hispania SA no tolerará la utilización indiscriminada del canal de denuncias para fines diferentes de los que se establecen en la Directiva (UE) 2019/1937 y la

Elaborado
 Fecha: 09/11/2023
DIRECTORA RRHH

Revisado
 Fecha: 09/11/2023
DIRECTORA RRHH

Aprobado
 Fecha: 09/11/2023
GERENTE

Documento: **M-SIG-06**
 Revisión.: **0 09/11/2023**
 Hoja: **6 DE 12**

POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E IRREGULARIDADES



normativa aplicable Ley 2/2023, y actuará de inmediato frente a aquellos denunciantes que, de mala fe, vulneren las disposiciones.

5. MARCO DE FIJACIÓN DE OBJETIVOS

Esta política refuerza nuestro compromiso con llevar a cabo su misión con honestidad e integridad y cumpliendo con sus políticas, valores, actitudes y conductas oportunas.

Esta política se ha diseñado por la necesidad de protección que requiere una persona que alerta o denuncia de manera interna una conducta ilícita, irregularidades financieras, abuso sobre los derechos de los trabajadores, o conductas que ponen en peligro a otras personas o al medio ambiente, la salud y la seguridad, etc. y percibiendo estas cuestiones se ocultan por miedo.

Consideramos importante contar con el apoyo de todo nuestro personal para poder funcionar de acuerdo con nuestros valores y garantizar la aplicación de nuestro CÓDIGO DE CONDUCTA y las políticas internas con ejemplaridad.

El personal contratado y terceros externos (p.e: clientes, proveedores) tienen el derecho y el deber de comunicar a los responsables de la organización cualquier preocupación que puedan tener sobre los problemas que se detecten o puedan surgir en el desarrollo de su trabajo.

La política está diseñada para proporcionar un claro compromiso de las personas responsables y que todas las preocupaciones sean tomadas en serio, alentando al personal contratado y terceros relacionados con nuestra organización a comunicar sus inquietudes a través de los canales apropiados.

6. PASOS EN LA GESTIÓN DE LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

6.1 Presentación de comunicaciones y denuncias

Cualquier persona puede presentar la denuncia/comunicación a través del siguiente canal seguro de acceso libre y público:

<https://www.sofidya.com/renolit/canal-denuncias>

El canal de denuncias utilizado es un software especializado en esta función que permite asegurar la confidencialidad del denunciante, así como la encriptación de datos, pudiéndose consultar en el mismo sus características.

Elaborado
 Fecha: 09/11/2023
DIRECTORA RRHH

Revisado
 Fecha: 09/11/2023
DIRECTORA RRHH

Aprobado
 Fecha: 09/11/2023
GERENTE

Documento: **M-SIG-06**Revisión.: **0 09/11/2023**Hoja: **7 DE 12**

POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E IRREGULARIDADES



Rely on it.

En el **CANAL DE DENUNCIAS** es pública para su consulta la **POLÍTICA DE PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD**, así como sus **CARACTERÍSTICAS DE SEGURIDAD**.

6.2 Recepción y acuse de recibo

El software del canal de denuncias facilita de forma automática un **N.º DE REFERENCIA** al denunciante, de tal forma que se confirma la recepción de la denuncia y de forma adicional puede consultar en todo momento el estado de la denuncia accediendo al canal a la opción **CONSULTAR ESTADO DENUNCIA**.

6.3 Investigación

La denuncia se investigará con prontitud y diligencia de conformidad con la presente Política. Todas las investigaciones se llevarán a cabo de forma exhaustiva y respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad y equidad hacia todas las personas involucradas. El responsable del caso, siempre que sea posible, podrá ponerse en contacto con el denunciante para obtener más información y/o pruebas sobre la conducta indebida. Cuando sea necesario para llevar a cabo una investigación exhaustiva y confidencial, pueden participar partes externas (p. ej., abogados externos, empresas de investigación, empresas de contabilidad, etc.).

Las personas involucradas en la conducta indebida denunciada por el denunciante serán excluidas del equipo de investigación, y tampoco se les permitirá participar en el examen de la denuncia o en la determinación de las medidas que, en su caso, deban adoptarse en relación con la misma.

Si dicha participación excluye a la mayoría del equipo de investigación de participar en el proceso, el Director General asignará la tarea de examinar la denuncia y determinar las medidas adecuadas a un Responsable de la investigación que no esté sujeto a dichos conflictos de intereses.

6.4 Informe

El responsable de la investigación (o responsable sistema interno de información) adoptará una decisión final sobre si la conducta indebida está probada y definirá las acciones pertinentes necesarias para poner fin a dicha conducta indebida y proteger a la empresa, para ello redactará un informe de investigación con una descripción de los hechos y la decisión final recomendada. En caso de que se demuestre la existencia de la conducta indebida, se definirán las acciones pertinentes para poner fin a la misma y

Elaborado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Revisado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Aprobado

Fecha: 09/11/2023

GERENTE

Documento: **M-SIG-06**Revisión.: **0 09/11/2023**Hoja: **8 DE 12**

POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E IRREGULARIDADES



Rely on it.

proteger a la empresa, en el caso de que las investigaciones concluyan que no hay pruebas suficientes o que no hay pruebas de la conducta indebida, se archivará.

6.5 Registro de datos

El Responsable de Gestión de las Denuncias, una compañía externa que nos apoya y asesora en la realización del primer triaje de las denuncias, es el encargado de revisar y gestionar inicialmente las denuncias/comunicaciones recibidas durante **el plazo máximo de 15 días**.

Absolutamente todas las denuncias recibidas son tratadas con seriedad, transparencia y confidencialidad. Todas las denuncias e información reciben tratamiento y/o consideración legal, acorde con su contexto.

7. RESPONSABLE DE GESTIÓN DE LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Para la máxima garantía de independencia, autoridad y competencia, y con el objetivo de integrar y liderar el desarrollo del buen gobierno en materia de gestión de denuncias, en nuestra estrategia y actividades hemos definido y designado una posición específica dentro de nuestro organigrama, denominada **Responsable de gestión de denuncias**, para que, en dependencia directa del **Director Gerente**, se asegure del correcto diseño, implementación, seguimiento y mejora de nuestro **Sistema de gestión de denuncias**.

El Responsable de gestión de denuncias está a disposición de todo el personal y terceros externos, para asesorarles, orientarles y darles apoyo en materia de actuación ética y cumplimiento e informará de forma directa a la Dirección General sobre el desarrollo de nuestro sistema de cumplimiento, así como de cualquier cuestión relevante relacionada.

Nuestro Responsable de gestión de denuncias operará con capacidad plena y recursos específicos asignados para máxima garantía de independencia y autonomía.

8. CONSECUENCIAS DE INCUMPLIR LA POLÍTICA

Disponemos de un régimen disciplinario definido en el Capítulo VIII del Convenio General de Químicas. Su aplicación se hará de forma equitativa y proporcional, bajo el principio de no discriminación y respetando la legislación laboral aplicable. Las medidas disciplinarias se tomarán por el departamento de Recursos Humanos en base al informe de la investigación interna.

9. CANALES DE DENUNCIA ALTERNATIVOS

Elaborado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Revisado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Aprobado

Fecha: 09/11/2023

GERENTE

Documento: **M-SIG-06**Revisión.: **0 09/11/2023**Hoja: **9 DE 12**

POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E IRREGULARIDADES



Rely on it.

Las denuncias pueden presentarse según lo establecido en el punto 6.1 (presentación de comunicaciones y denuncias), en caso de imposibilidad o dudas en el uso del canal, se establecen lo siguiente medios alternativos:

- Vía telefónica, llamando gratuitamente a los siguientes números de teléfono:
948 55 63 85
- Correo electrónico: canaldedenuncias@renolit.com
- Dirección de correo postal: RENOLIT Hispania SA Pol Ind San Miguel Avda los Castaños num 5-31132 Villatuerta-Navarra

10. POLÍTICA DE RETENCIÓN DE DATOS

10.1 Identidad del responsable del tratamiento

Los datos personales del denunciante serán tratados por la entidad responsable del tratamiento de los mismo que es RENOLIT HISPANIA.

Nos comprometemos a mantener una estricta protección de la intimidad, la seguridad y la conservación de los datos, tal y como se detalla en nuestras políticas y procedimiento internos.

Estas normas también se aplicarán con respecto a todos los datos personales relacionados con las denuncias realizadas de acuerdo con esta Política.

10.2 Conservación de datos personales

Mantenemos un registro de todas las denuncias recibidas. Estos registros y los datos personales que contengan se mantendrán de forma confidencial. Los registros no se conservarán más tiempo del necesario y en todo caso, por todo el tiempo que sea necesario para cumplir con cualquier requisito legal de aplicación en cada momento.

En particular, conservamos los datos personales del denunciante durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos o conductas denunciados y, una vez decidido, se suprimirán de la herramienta del sistema de gestión de denuncias, pudiéndose tratar fuera del sistema para investigar los hechos por el tiempo necesario para tomar una decisión.

Elaborado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Revisado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Aprobado

Fecha: 09/11/2023

GERENTE

Documento: **M-SIG-06**Revisión.: **0 09/11/2023**Hoja: **10 DE 12**

POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E IRREGULARIDADES



Rely on it.

Una vez finalizada la investigación de la comunicación y tomadas, en su caso, las acciones oportunas, los datos de aquellas denuncias a las que se haya dado curso se mantendrán debidamente bloqueados para dar cumplimiento a las obligaciones legales que, en cada caso, correspondan.

En todo caso, los datos personales serán suprimidos del Canal de denuncias en el plazo máximo de tres (3) meses desde su introducción, salvo que se conserven por un plazo adicional por ser necesario para cumplir con las obligaciones legales y societarias resulten necesarios para dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de delitos, y pudiéndose seguir tratando fuera del Canal de denuncias en caso de que no hubiera terminado la investigación de la denuncia, durante el tiempo necesario hasta finalizarse dicha investigación.

En el caso de que se decida no dar curso a la denuncia interpuesta podrá conservarse la información de forma anonimizada.

10.3 ¿Qué datos personales recogemos?

En la tramitación de las denuncias realizadas de acuerdo con esta Política, recogemos los siguientes datos personales y la información proporcionada al realizar una denuncia y a lo largo de la investigación de esta:

- Nombre y datos de contacto del denunciante (a menos que denuncie de forma anónima o anonimizada)
- Nombre y otros datos personales de las personas que menciona la denuncia (supuesto infractor, posibles testigos y otros), si proporciona dicha información (es decir, descripción de las funciones y datos de contacto y participación o rol respecto a los hechos denunciados);
- Descripción de la supuesta infracción, así como de las circunstancias del incidente o incidentes.

10.4 ¿Con qué finalidad tratamos los datos personales?

En todo momento, sólo se tratan los datos personales que sean estrictamente necesarios para los fines de gestionar, tramitar e investigar las denuncias relativas a la comisión de irregularidades o actos contrarios a la ética, la legalidad o las normas corporativas de nuestra organización y llevar a cabo las actuaciones necesarias para la investigación de los hechos denunciados, incluidas, en su caso, la adopción de las medidas disciplinarias o legales que correspondan.

Elaborado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Revisado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Aprobado

Fecha: 09/11/2023

GERENTE

Documento: **M-SIG-06**
 Revisión.: **0 09/11/2023**
 Hoja: **11 DE 12**

POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E IRREGULARIDADES



Los datos personales no serán utilizados para una finalidad distinta de la indicada.

11. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Manifiestamos nuestro compromiso con la actualización y mejora del Sistema de Gestión de denuncias. En todo caso, la Política de denuncia de irregularidades será revisada de manera anual y cuando se produzca un cambio normativo que implique su actualización o modificación.

La Política de denuncia de irregularidades podrá ser publicada a través de nuestros medios ordinarios de comunicación a los efectos de su pleno conocimiento por consejeros/as, directivos/as y empleados/as de la empresa, de socios de negocio y partes interesadas.

1. REGISTROS

Código	Registro	Periodo de archivo	Responsable del archivo
---		Según normativa	Responsable de RRHH
		Según normativa	Responsable de RRHH

2. CONTROL DE MODIFICACIONES

Rev.	Fecha	Descripción de las Modificaciones
01		Aprobación inicial del procedimiento

Elaborado
 Fecha: 09/11/2023
DIRECTORA RRHH

Revisado
 Fecha: 09/11/2023
DIRECTORA RRHH

Aprobado
 Fecha: 09/11/2023
GERENTE

Documento: **M-SIG-06**

Revisión.: **0 09/11/2023**

Hoja: **12 DE 12**

**POLITICA CANAL DE DENUNCIAS E
IRREGULARIDADES**



Rely on it.

Elaborado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Revisado

Fecha: 09/11/2023

DIRECTORA RRHH

Aprobado

Fecha: 09/11/2023

GERENTE