

POLÍTICA DE GESTIÓ DEL CANAL DE DENÚNCIA



Aprovada per la Comissió de Compliment i el/la Responsable del Canal de Denúncia
per GRUP GEPORK, S.A.

	Política Canal de Denúncia	PG-HUM-PCD
		Versió: 00 / dic-23
		<i>Pàg. 1</i>

Índex

1. Introducció i objecte
2. Àmbit d' aplicació i disposicions generals
3. Òrgan competent
4. Protecció de dades personals
5. Mitjans de comunicació de la denúncia
6. Requisits de la denúncia
7. Operativa del canal de denúncia:
 - 7.1 *Registre i classificació de les denúncies. Fase inicial*
 - 7.2 *Anàlisi preliminar dels fets denunciats. Fase d' admissió*
 - 7.3 *Comprovació dels fets denunciats. Fase instructora*
 - 7.4 *Resolució de la denúncia. Fase de resolució*
 - 7.5 *Conservació de la Informació*
8. Drets i deures del/la Denunciant:
 - 8.1 *Dret a l'anonimato*
 - 8.2 *Dret a la confidencialitat*
 - 8.3 *Prohibició de represàlies*
 - 8.4 *Dret a elegir*
 - 8.5 *Dret a rebre informació*
 - 8.6 *Dret a la informació limitada*
 - 8.7 *Dret a exercir els drets de protecció de dades*
 - 8.8 *Dret a rebre una resposta en un termini raonable*
 - 8.9 *Dret a la supressió de dades*
9. Drets del/la denunciat/da
10. Publicitat
11. Entrada en Vigor

ANNEX: Categories de comunicacions al canal de denúncia

 <p>GRUP GEPORK Innovation & Animal Care</p>	Política Canal de Denúncia	PG-HUM-PCD
		Versió: 00 / dic-23
		<i>Pàg. 2</i>

1. INTRODUCCIÓ I OBJECTE

Tal com s'estableixen els Principis del Codi Ètic de *Grup Gepork* (en endavant l'Empresa) aprovats pel Consell d'Administració, totes i cadascuna de les persones que treballen en *Grup Gepork* s'han de comportar amb integritat i complir les lleis i normes internes en les seves activitats quotidianes i, a més, tenen el deure de cooperar per evitar que algú actuï de forma incorrecta o no íntegra.

Per això, és un deure de tots els/les treballadors/es, directius/es, consellers/es externs/es, clients/es i proveïdors de l'Empresa comunicar qualsevol presumpta irregularitat o acte contrari a la legalitat o a les normes internes dels quals tinguin coneixement. Només així serà possible que qualsevol sospita o dubte d'irregularitat sigui comprovada i, si s'escau, es puguin adoptar les mesures adequades per reparar-ne les conseqüències i evitar que aquesta irregularitat es repeteixi en el futur; millorant d'aquesta manera l'entorn professional, social, ètic i de compromís amb el compliment de lleis i normes de *Grup Gepork*.

A la vista d'això, per la present política, *Grup Gepork* disposa d'un Canal de Denúncia amb compliment a la Llei 2/2023; a través del qual els/les treballadors/es, directius/es, consellers/es i restants grups d'interès puguin comunicar qualsevol informació de la qual es tingui coneixement, per qualsevol mitjà -formal o no- sobre l'existència d'una possible irregularitat, contrari a la legalitat o a les normes internes establertes.

En la gestió del Canal de Denúncia regeixen els principis de confidencialitat de les dades aportades i de les declaracions realitzades, respecte i fonament; de manera que, qualsevol decisió que s'adopti a partir de la seva recepció, es farà de forma raonada, proporcionada i considerant les circumstàncies dels fets denunciats, amb ple respecte sempre dels drets i de les degudes garanties per al/la denunciant i per a les persones afectades, si n'hi hagués.

En particular, el Canal garanteix la confidencialitat de la identitat dels/les denunciants i persones afectades, així com de les comunicacions. Igualment, es garanteix la presumpció d'innocència a totes les persones afectades. Tota persona que denunciï gaudirà de la deguda protecció i qualsevol acció respecte a ella, que pugui entendre's com a amenaça, discriminació o represàlia, serà sancionada.

—¹ En cap cas, la confidencialitat del Canal es pot entendre com un impediment o obstacle que restringeixi o condicioni la possible posada en coneixement dels fets davant les Autoritats competents.

2. AMBIT D' APLICACIÓ I DISPOSICIONS GENERALS

La present Política s'aplica a tot *Grup Gepork* i a totes les seves parts interessades (clients/es, proveïdors, col·laboradors/es, etc.) i, per tant, tots ells poden iniciar una Denúncia dins del Canal.

Per això, correspon la Comissió de Compliment de l'Empresa i al/la Responsable del Canal de Denúncies aprovar aquesta Política, complint així la seva funció d'establir les bases, fixar els instruments i dissenyar els mecanismes necessaris per a una adequada i eficient coordinació en les activitats relacionades amb la gestió de denúncies.

La tipologia de les denúncies que s'admeten a tràmit dins del Canal són les següents:

- Competència.
- Aspectes relacionats amb la contractació pública.
- Impost de societats.
- Fraud fiscal i blanqueig de capitals.
- Accidents Mediambientals.
- Protecció del consumidor/a.
- Protecció de dades de caràcter personal.
- Salut pública.
- Seguretat alimentària.
- Seguretat del producte.
- Assetjament sexual.
- Discriminació.
- Assetjament laboral / Mobbing.
- Conflictes d'interès.
- Incompliment legal, normatiu o contractual.
- Tracte de favor.

Es pot consultar cada tipologia a l'annex que hi ha al final d'aquesta Política. I, per contra, no es consideren denúncies:

- Queixes personals sense fonament legal o relacionades amb assumptes interns de l'empresa.
- Conflictes d'interessos personals que no perjudiquen directament l'organització.
- Discrepàncies en la presa de decisions o diferències d'opinió que no impliquen actes il·lícits o contraris a l'ètica.
- Assumptes merament laborals o disputes entre treballadors/es sense implicacions legals.

3. ÒRGAN COMPETENT

L'Òrgan encarregat de la gestió del Canal de Denúncia i de les denúncies en si mateixes és una Comissió de Compliment que està constituïda per representants de diferents departaments de l'Empresa i que compta amb un/a president/a el/la qual és el/la màxim/a Responsable del Canal de Denúncia.

3.1- Responsabilitats del/la Responsable del Canal de Denúncia:

- Vetllar pels interessos del denunciant.
- Assegurar un entorn de la comunicació segur, confidencial i sempre amb l' opció de poder fer-ho de forma anònima.
- Garantir la protecció de dades relacionada amb el Canal de Denúncia.
- Gestionar l' equip investigador.
- Realitzar tots els treballs administratius necessaris.
- Informar el comitè de direcció sobre els resultats i conclusions obtingudes a través del Canal.
- Assegurar-se que es compleixen tots els requisits legals establerts en la Llei 02/2023.
- I que tot el procés es dugui a terme seguint els protocols i processos establerts.

3.2- Funcions del/la Responsable del Canal de Denúncia:

- Aprovar la política del Canal de Denúncia juntament amb el consell d' administració.
- Rebre i valorar les denúncies.
- Classificar les denúncies, la qual cosa significa que haurà de decidir si les denúncies s' arxiven en no haver-hi indicis d' irregularitats o si les denúncies calen ser tramitades i donar pas a un procés d' investigació interna, obrin el seu corresponent expedient d' investigació.
- Fer un seguiment del procés d' investigació de les denúncies.
- Comunicar-se amb els/les denunciants i denunciats/des i informar-los sobre l'evolució del procés, dins dels terminis donats per la Llei (2/2023)
- Assegurar-se que les denúncies i les seves resolucions quedin registrades, així com arxivades de forma documental.
- Comunicar la resolució de les investigacions a les parts i dept. corresponents.

El/la Responsable del Canal de Denúncia informarà periòdicament el comitè de direcció i administració de l'activitat relacionada amb el Canal de Denúncia. En aquest sentit, el Comitè rebrà informació periòdica de totes les denúncies rellevants rebudes a l' empresa i en particular a les referides a deficiències en el control intern en el report financer.

4. PROTECCIÓ DE DADES PERSONALS

En la gestió del Canal de Denúncia, es donarà compliment a la normativa legal sobre protecció de dades de caràcter personal aplicable a l' empresa. En particular, es tindran en compte els aspectes següents:

- Grup Gepork haurà d' implantar les mesures de seguretat de les dades personals que resultin d' aplicació segons el nivell de risc que s' estableixi per al Canal de Denúncia o, si s' escau, les mesures que resultin obligatòries en virtut de la normativa legal aplicable i la normativa interna relativa a aquest aspecte de l' empresa. El nivell de seguretat haurà de ser, com a mínim, l' equivalent al previst

	Política Canal de Denúncia	PG-HUM-PCD
		Versió: 00 / dic-23
		<i>Pàg. 5</i>

en el sistema de compliment de protecció de dades per a les dades sensibles o de categoria especial, d' acord amb la normativa de protecció de dades aplicable.

- Atès que *Grup Gepork* té contractada amb Factorial el software de gestió de personal i dins d'aquest software, Factorial posa a disposició l'eina del Canal de Denúncia, s'haurà de formalitzar un acord que estableixi els drets i obligacions de les parts (*Grup Gepork* i Factorial) en especial les relacionades amb la protecció de dades.
- S' haurà de garantir un adequat compliment del tractament de dades de caràcter personal i, en particular, respecte els drets dels titulars d' aquestes dades, a ser informats sobre el tractament dels mateixos.

5. MITJANS DE COMUNICACIÓ DE LA DENÚNCIA.

Les vies disponibles per a la comunicació d' una denúncia són diferents segons la part interessada que fa la denúncia:

5.1- Via interna.

Quan el/la denunciante és un/a treballador/a de l'Empresa, el mitjà per a la comunicació de la denúncia serà a través del portal del treballador de *Grup Gepork* on hi ha un apartat específic de denúncia. Un cop el/la treballador/a accedeix amb la seva contrasenya, pot entrar al Canal de Denúncia i procedir al registre de la denúncia.

De la mateixa manera, els/les treballadors/es també poden informar de qualsevol conducta potencialment irregular al seu directiu/va superior jeràrquic/a, el qual informará, com més aviat millor i mantenint sempre el dret a la confidencialitat de la informació, al Responsable del Canal de Denúncia, entenent-se així complert el deure de comunicació anteriorment referit.

Un cop el Responsable rebí la denúncia, es procedirà a concertar una reunió presencial o via telefònica amb el/la denunciante. Aquest tipus de reunions hauran de documentar-se de la següent manera:

- a) mitjançant una gravació de la conversa en un format segur, durador i accessible, sempre que s'adverteixi prèviament al/la informant que la seva comunicació serà gravada, se l'informi del tractament de les seves dades conforme a la Llei aplicable i es recapti el seu consentiment, o bé,
- b) a través d'una transcripció completa i exacta de la conversa realitzada pel personal Responsable de tractar-la, cas en el qual, se li traslladarà al/la informant per comprovar, rectificar i acceptar mitjançant la seva signatura la transcripció del missatge.

5.2- Via externa

Quan el/la denunciante és una part interessada externa, com pot ser un/a client/a; proveïdor/a; col·laborador/a; assessor/a; etc., el mitjà per a la comunicació de la denúncia serà a través del web de *Grup Gepork*, on hi ha un banner diferenciat on s'indica CANAL DE DENÚNCIA i, un cop s'hi accedeix, s'obre el formulari de registre de la denúncia.

Un cop finalitzada la denúncia, el/la Responsable del Canal de Denúncia iniciarà el procés del tractament d'aquesta denúncia.

	Política Canal de Denúncia	PG-HUM-PCD
		Versió: 00 / dic-23
		<i>Pàg. 6</i>

Qualsevol acció encaminada a impedir que un/a treballador/a realitzi una comunicació a través del Canal de Denúncia serà sancionada d'acord amb el règim laboral i disciplinari aplicable.

6. REQUISITS DE LA DENÚNCIA.

La comunicació ha de ser el més descriptiva i detallada possible, facilitant d'aquesta manera al/la receptor/a la identificació de la conducta potencialment irregular i de la/les persona/s o departament/s implicats.

En qualsevol cas, atesa la possibilitat de l'anonimat al Canal de Denúncia, les denúncies contindran totes les dades que permetin analitzar els fets i, en la mesura del possible, la informació següent:

- Exposició clara i detallada dels fets.
- Identificació de la Societat o Unitat de Negoci en la qual hagin tingut lloc.
- Identificació de les persones involucrades amb el comportament denunciat o amb coneixement d'aquest.
- Moment en què va ocórrer o ha estat ocorrent el fet.
- Quantificació, sempre que sigui possible, de l'impacte del fet denunciat.
- Aportar, si es considera necessari, documents, arxius o altra informació que s'estimi rellevant per a l'avaluació i resolució de la denúncia.

En fer la comunicació, el/la informant podrà indicar un correu electrònic, o lloc segur, a l'efecte de rebre les notificacions.

Es podrà mantenir la comunicació amb el/la informant i, si fos necessari, se li podrà sol·licitar informació addicional que pugui ser d'utilitat per a la tramitació de la denúncia, sempre en un entorn de seguretat i confidencialitat.

La denúncia haurà de ser individual. En cas que diverses persones tinguin coneixement del mateix fet o circumstància que hagi de ser comunicat, cadascuna d'elles ho haurà de fer de forma individual a través del Canal.

Les denúncies han de ser veraces, s'han de fer de bona fe i han de complir amb el que estableix el Reglament del Canal de Denúncia.

Cal advertir que la formulació de denúncies falses podria ser constitutiva dels delictes de calúmnies i d'injúries tipificats en els articles 205 i ss. del Codi Penal. Grup Gepork podrà adoptar les mesures legals que corresponguin contra la persona que formuli una denúncia falsa o de mala fe.

7. OPERATIVA DEL CANAL DE DENÚNCIA

7.1 Registre i classificació de les denúncies. Fase inicial.

Les denúncies informades a través del Canal de Denúncia són rebudes pel/la Responsable del

	Política Canal de Denúncia	PG-HUM-PCD
		Versió: 00 / dic-23
		<i>Pàg. 7</i>

Canal. Totes les denúncies rebudes s'analitzaran de forma independent i es garantirà la confidencialitat de la identitat de la persona que la planteja i del/la denunciat/a o denunciats/des.

El/la denunciant haurà d'omplir el formulari de denúncia que està a la seva disposició dins del Canal de Denúncia habilitat. Els continguts requerits en el formulari són:

- Tipologia del fet que es vol denunciar conforme a la seva naturalesa i d' acord amb les categories indicades a l' Annex del final d' aquesta política.
- Correu electrònic.
- Identificació del/la denunciant (llevat que s'opti per realitzar la denúncia de forma anònima).
- Descripció dels fets a través d' un camp lliure.
- La possibilitat d' adjuntar documents o fitxers en relació amb els fets denunciats.

Abans de formalitzar la denúncia, s' haurà de confirmar la comunicació, introduint un text de verificació mitjançant codi CAPTCHA, amb l' objectiu d' evitar qualsevol registre fals dins del Canal de Denúncia.

Un cop rebuda la comunicació, se li assignarà un codi d' identificació, i s' incorporarà a una base de dades, en la qual es registrarà el seu estat de tramitació. La base de dades s' actualitzarà al llarg de les diferents fases del procediment.

Al/la denunciant, se li facilitarà un justificant de la presentació i registre de la comunicació realitzada al Canal, a l'efecte d'acreditar el compliment del deure general de cooperació a què es refereix l'apartat 1 d'aquesta política.

Les denúncies es classificaran per ordre d' importància dins del ràting de l' 1 al 5, essent 1 aquelles considerades més rellevants i 5 aquelles considerades menys rellevants. Com a aspectes considerats de major rellevància:

- Situacions que puguin donar lloc a eventuais responsabilitats penals de l'Empresa o els seus directius, incloent -però sense limitar-se) a aquelles que puguin involucrar actes que, de confirmar-se, poguessin arribar a ser classificades com a corrupció en l'àmbit públic, en alguna de les seves formes.
- Situacions en les quals existeixi el risc de vulnerar alguna legislació vigent.
- Situacions que, de conèixer-se fora de l' empresa, poguessin causar un dany a la imatge de l' empresa.
- Situacions que suposin un risc en la "continuïtat del negoci".
- Import elevat associat a la denúncia fundada.
- Nombre de persones o àrees afectades pels fets denunciats.

Totes les comunicacions que es refereixin a fets que poguessin ser constitutius d' actes de corrupció seran classificades amb ràting 1.

 <p>GRUP GEPORK Innovation & Animal Care</p>	Política Canal de Denúncia	PG-HUM-PCD
		Versió: 00 / dic-23
		<i>Pàg. 8</i>

La valoració indicada en aquest apartat determinarà la prioritat a l' hora de començar la revisió de la mateixa i l' assignació dels recursos. Una vegada realitzada l' anàlisi preliminar, s' indicarà el seu ràting amb caràcter provisional.

En el cas que, amb posterioritat, s' obtinguin noves dades o indicis que aconsellin variar el ràting assignat inicialment, es modificarà justificadament el canvi de prioritat, documentant-se degudament.

Les denúncies que es rebin a través del Canal de Denúncia i que guardin relació amb situacions de discriminació, assetjament moral (mobbing), assetjament sexual o per raó de gènere, es tramitaran, si s'escau, de conformitat amb els procediments específics que puguin existir per a aquestes matèries concretes en la companyia ocupadora del denunciant.

7.2 Anàlisi preliminar dels fets denunciats. Fase d' admissió.

Un cop rebuda la denúncia i s'hagi classificat per ordre d'importància, el/la responsable del Canal de Denúncia haurà d'acusar el rebut de la denúncia al/la denunciant i per fer-ho haurà de canviar l'estat d'aquesta, dins del Canal, en un termini màxim de 7 dies.

El/la Responsable del Canal podrà demanar al/la denunciant que aporti informació complementària, si fos necessari, com per exemple:

- Localització del lloc on succeeixen els fets.
- Descripció de la irregularitat del procediment sobre el qual es desitja aclariment.
- Moment en què es produeix.
- Categoritzar si és puntual o recurrent.
- Identificació del/la responsable.
- Identificació del/la denunciant.
- Detallar com ha conegut la irregularitat.
- Documentació adjunta a la denúncia (proves o indicis): s'hauran de detallar les circumstàncies de la mateixa i s'hauran d'acompanyar, en la mesura del possible, les proves o indicis que l'avalin, juntament amb la identificació d'altres possibles testimonis o treballadors que hagin pogut tenir coneixement dels fets.

En cas de transcórrer 30 dies sense obtenir resposta a aquesta sol·licitud d'informació complementària, es considerarà que el/la denunciant ha desistit en la seva voluntat de presentar denúncia i es donarà per descartada la denúncia, excepte en aquells casos que s'hagin classificat amb el ràting 1.

7.3 Comprovació dels fets denunciats. Fase d' instrucció.

És responsabilitat del/la Responsable del Canal de Denúncia determinar si una denúncia s'admet a tràmit o no. Per tant, aquest/a valorarà si la denúncia reuneix els requisits mínims per a això.

 Innovation & Animal Care	Política Canal de Denúncia	PG-HUM-PCD
		Versió: 00 / dic-23
		<i>Pàg. 9</i>

En el cas que la denúncia sigui manifestament infundada o que, sent anònima, no aporti informació suficient per a la comprovació dels fets denunciats, no serà admesa a tràmit i es canviarà l'estat de la denúncia dins del Canal indicant "DESCARTADA" i es documentarà aquesta decisió, tant per al/la denunciant com per al registre documental de la denúncia.

Però si, per contra, després de fer l'anàlisi preliminar de la denúncia, es manifesta que té fonament i els fets denunciats són causa de delictes o infracció greu, es procedirà a admetre a tràmit la denúncia i es canviarà l'estat d'aquesta dins del Canal indicant "EN CURS".

A partir d'aquell moment, el/la Responsable del Canal de Denúncia haurà de coordinar la Comissió de Compliment i convocar-la per definir el desenvolupament de la investigació, el recaptament de proves o indicis i l'agenda de data límit per resoldre la denúncia.

El termini per resoldre no serà superior a 3 mesos, a partir del justificant de recepció o, si no es va remetre un justificant de recepció al/la denunciant, no superior a 3 mesos a partir del venciment del termini de 7 dies després de fer-se la denúncia.

Excepcionalment, el termini podria ampliar-se a 6 mesos quan sigui necessari a causa de circumstàncies específiques del cas, en particular per la naturalesa i la complexitat de l' objecte de la denúncia, que puguin justificar una investigació llarga.

Durant la investigació, la Comissió de Compliment podrà sol·licitar la col·laboració d'altres departaments de l'Empresa o de tercers, per poder disposar de més informació dels fets denunciats i així poder fer una investigació el més àmplia possible, però sempre tenint en compte, el dret a l'anonimat i a la confidencialitat del/la denunciant.

Al llarg del procés de recerca, s' ha de garantir la presumpció d' innocència a totes les persones afectades.

7.4 Resolució de la denúncia. Fase de resolució.

Finalment, una vegada conclosa la investigació, la Comissió de Compliment elaborarà un informe/registre de les actuacions d'investigació dutes a terme durant tot el procés, així com també de la resolució d'aquesta denúncia.

La resolució de la denúncia pot tenir tres resultats:

a) Arxiu de la denúncia:

Si després de la investigació es determina que no ha quedat acreditada la comissió de cap irregularitat, acte contrari a la legalitat o a les normes internes, s' acordarà donar per conclòs l' expedient, sense necessitat d' adoptar cap mesura, procedint-se al seu arxiu i documentant-se tal decisió.

En aquest cas, es facilitarà al/la denunciant informació clara i fàcilment accessible sobre els procediments de denúncia externa davant les autoritats competents, de conformitat amb l'article 10 de la Directiva Whistleblowers i, si s'escau, davant les institucions, òrgans o organismes de la Unió.

b) Adopció de mesures disciplinàries:

Si es determina que ha quedat acreditada la comissió d'alguna irregularitat, acte contrari a la llei o a les normes internes de l'Empresa, el/la denunciador podrà ser objecte de sanció, de conformitat amb la legislació laboral i la resta de les obligacions civils i mercantils que hagi contret com a membre de la plantilla de l'Empresa, personal de l' empresa o persona vinculada a aquesta.

I per això, s'informarà de la resolució de la denúncia al/la responsable del departament afectat, al Departament de Persones i a la Direcció General de l'Empresa perquè es puguin adoptar les mesures disciplinàries oportunes. En aquells casos que per la seva rellevància es consideri necessari, a instància de qualsevol dels departaments anteriorment esmentats, es podrà donar trasllat d' aquestes mesures disciplinàries als Serveis Jurídics de l' empresa.

El/la Responsable del Canal de Denúncia i el/la President/a de la Comissió informaran de la resolució i, si fos el cas, de l'adopció de les mesures disciplinàries imposades al/la denunciador, al/la denunciador/a i al Comitè de Direcció i Consell d'Administració de l'Empresa.

S'informarà al/la denunciador a través del Canal de Denúncia, el/la Responsable del Canal canviarà l'estat de la denúncia a "PROCESSADA" i alhora se li comunicarà per escrit la resolució d'aquesta denúncia i de les mesures disciplinàries adoptades, si fos el cas.

S'informarà al/la denunciador/a mitjançant una reunió amb la Comissió de Compliment o Departament de Persones o amb la presentació d'un informe per escrit, on se li exposarà la resolució de la denúncia i les mesures disciplinàries imposades. En el cas de fer aquesta reunió aquesta es documentarà.

c) Comunicació a les autoritats corresponents:

Si la denúncia suposés un delictes tipificat dins del Codi Penal, de forma paral·lela a la investigació interna de l'Empresa, es remetran els resultats de la investigació de la denúncia a les autoritats competents.

Per a això, pot ser necessari sol·licitar les dades personals del/la denunciador en cas que hagi denunciador de manera anònima, o recaptar el seu permís per poder revelar la seva identitat davant les autoritats.

7.5 Conservació de la informació.

La informació s' allotjarà i conservarà d' acord amb els requeriments legals que en aquesta matèria resultin d' aplicació en cada cas. El tractament de dades personals serà, igualment, adequat a la legislació aplicable en la matèria. Es consideraran, en qualsevol cas, els possibles requeriments d' Administracions Públiques, Jutjats i Tribunals, en els termes establerts per la legislació en vigor i, únicament, durant el termini de prescripció de les accions que es puguin derivar del tractament en qüestió.

8. DRETS I DEURES D'EL/LA DENUNCIANT

El Canal de Denúncia es regeix pels principis de confidencialitat, respecte i fonament. Tota persona que denunciï de bona fe gaudirà de la deguda protecció conforme a l' establert en la normativa aplicable.

 Innovation & Animal Care	Política Canal de Denúncia	PG-HUM-PCD
		Versió: 00 / dic-23
		<i>Pàg. 11</i>

El Canal de Denúncia s'ha dissenyat perquè el/la denunciante que desitgi mantenir-se en l'anonimat pugui fer-ho amb les garanties suficients. En aquest sentit, si el/la denunciante opta lliurement per no ocultar la seva identitat, l'informe de resolució de la denúncia procurarà no fer referència a la identitat del/la denunciante ni de les parts implicades, per tal de garantir la deguda confidencialitat.

Per tant, el/la denunciante tindrà els següents drets garantits:

8.1 Dret a l'anònim.

El/la denunciante que presenti una denúncia a través del Canal de Denúncia podrà mantenir l'anonimat entorn de la seva identitat, garantint el mateix durant el procés, sent opcional per al denunciante incloure dades que permetin la seva identificació a través del formulari de denúncia habilitat.

8.2 Dret a la confidencialitat.

Tant el contingut de la denúncia, com la identitat del/la denunciante, seran confidencials, no podent revelar-se sense el seu consentiment exprés a cap persona que no sigui el personal competent per rebre i tramitar les denúncies, amb les excepcions que estableix el dret de la Unió Europea o la normativa estatal en el context d'investigacions dutes a terme per les autoritats o en el transcurs de processos judicials.

Si el nom del/la denunciante transcendís públicament, per qualsevol motiu, quan es tracti d'un/a treballadora, s'informarà al Departament de Persones de l'Empresa en la qual aquest presti els seus serveis per tal que realitzi un seguiment de l'estabilitat laboral d'aquest/a treballador/a, concedint-li, si s'estima convenient, un trasllat del seu actual lloc de treball.

8.3 Prohibició de represàlies.

El/la denunciante gaudirà de protecció davant represàlies, encara que del resultat de la investigació duta a terme es veripés que no ha existit incompliment de la normativa aplicable o del codi ètic, sempre que no hagi obrat de mala fe.

Qualsevol acció contra el/la treballador/a denunciante que pugui entendre's com a amenaça, discriminació o represàlia pel fet d'efectuar una denúncia tindrà, si s'escau, la consideració d'infracció laboral en els termes establerts en la legislació vigent que resulti d'aplicació.

8.4 Dret a elegir.

El/la denunciante podrà triar la llera de la denúncia que consideri més adequat, podent acudir als canals de denúncia, interns o externs (autoritats competents).

	Política Canal de Denúncia	PG-HUM-PCD
		Versió: 00 / dic-23
		<i>Pàg. 12</i>

8.5 Dret a rebre informació.

El/la denunciant té dret a ser informat de l'estat de tramitació de la seva denúncia, així com del resultat de les investigacions.

8.6 Dret a la informació limitada.

El/la denunciant no serà obligat/da a proporcionar dades que no siguin estrictament necessàries per tramitar la denúncia i, posteriorment, no es podrà sol·licitar ni conservar les dades que no siguin estrictament necessàries per a la investigació.

La informació facilitada no podrà ser utilitzada per a finalitats diferents a la investigació. En el cas que les dades fossin transmeses a una tercera persona perquè investigui la denúncia (per exemple, un despatx d'advocats/des o auditor/a extern/a), tant el/la denunciant com el/la denunciat/da, hauran de ser prèviament informats/des.

No obstant això, aquest consentiment no serà necessari quan la cessió estigui autoritzada per la llei. Les dades personals tractades com a conseqüència de la presentació de denúncia a través del Canal de Denúncia de Factorial seran tractades de conformitat amb el Reglament General de Protecció de Dades Personals, Reglament (UE) 2016/679, i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades i garantia dels drets digitals i resta de normativa relacionada en vigor.

8.7 Dret a exercir els drets de protecció de dades.

El/la denunciant tindrà dret a exercir els drets que li confereix la legislació de protecció de dades de caràcter personal.

Les dades personals tractades com a conseqüència de la presentació de denúncia a través del Canal de Denúncia de Factorial seran tractades de conformitat amb el Reglament General de Protecció de Dades Personals, Reglament (UE) 2016/679, i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades i garantia dels drets digitals i resta de normativa relacionada en vigor.

8.8 Dret a rebre una resposta en un termini raonable.

El/la denunciant rebrà un justificant de recepció de la seva denúncia en un termini màxim de 7 dies des de la introducció de les dades al Canal de Denúncia, a excepció que el/la denunciant sol·liciti expressament una altra cosa o que l'òrgan encarregat de la investigació consideri que aquest justificant pot comprometre la protecció de la identitat del/la denunciant. El termini, amb relació al tractament de dades i la investigació, no podrà excedir dels 3 mesos de conformitat amb la normativa vigent.

8.9 Dret a la supressió de dades.

 Innovation & Animal Care	Política Canal de Denúncia	PG-HUM-PCD
		Versió: 00 / dic-23
		<i>Pàg. 13</i>

Transcorreguts 3 mesos des de la introducció de les dades, s' haurà de procedir a la seva supressió del sistema de denúncies, llevat que la finalitat sigui la conservació per deixar evidència del funcionament del model del Sistema de Compliance o es derivin de la mateixa processos judicials o investigacions per part de les autoritats competents.

9. DRETS D'EL/LA DENUNCIAT/A.

La llei exigeix que el/la denunciat/a tingui coneixement que s'ha formulat una denúncia en contra, per tant, tan aviat com s'hagin realitzat les comprovacions i s'hagi tramitat l'expedient i, en tot cas, dins dels 3 mesos següents a la recepció de la denúncia, s'informarà al/la denunciat/a de l'existència de la denúncia i d'un resum de la mateixa. Excepte en els casos previstos en el Reglament, al/la denunciat/ada no se li donaran les dades identificatives del/la denunciant.

10. PUBLICITAT

Sense perjudici de l'obligació que tenen els/les treballadors/es de conèixer i actuar de conformitat amb el que disposa la Normativa Interna en l'acompliment de les seves funcions, es promourà i vetllarà per la deguda difusió d'aquesta Política i de l'existència del Canal de Denúncia.

11. ENTRADA EN VIGOR

Aquesta Política entrarà en vigor a partir de la seva aprovació per la Comissió de Compliment de *Grup Gepork* derogant i substituint l' anteriorment vigent.

ANNEX: CATEGORIES DE COMUNICACIONS CANAL DE DENÚNCIA

Conflicte laboral	Moobing	<p>L'assetjament moral en el treball, també conegut com a «mobbing», és tota aquella conducta, pràctica o comportament que, de forma sistemàtica i recurrent en el temps, suposi en el si de la relació laboral un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador, intentant sotmetre'l emocionalment i psicològicament, i perseguint anul·lar la seva capacitat, promoció professional o permanència en el lloc de treball, creant un ambient hostil i afectant negativament l'entorn laboral.</p> <p>Quedaran exclosos del concepte d'assetjament laboral aquells conflictes interpersonals passatgers i localitzats en un moment concret, que es poden donar en el marc de les relacions humanes i que afecten l'organització del treball i el seu desenvolupament però que no tenen per finalitat destruir personalment o professionalment a les parts implicades en el conflicte.</p>
	Assetjament Sexual	<p>Qualsevol conducta de naturalesa sexual no desitjada i que pugui ser percebuda o ocasioni ofensa o humiliació a una persona. Quan aquesta conducta interfereix amb el treball o crea un ambient de treball intimidant, hostil o ofensiu. Si bé, en general, implica un patró de comportament, també pot prendre la forma d'un sol incident.</p> <p>Cal diferenciar l'assetjament sexual de l'assetjament per raó de sexe atès que aquest últim constitueix un tipus d'assetjament discriminatori sobre Igualtat Efectiva entre Dones i Homes com "qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona o de la seva identitat de gènere, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".</p>
	Discriminació	<p>Qualsevol tracte injust o diferenciació arbitrària basada en la raça de la persona, sexe, religió, nacionalitat, origen ètnic, orientació sexual, discapacitat, edat, idioma, origen social o qualsevol altra condició social. La discriminació pot ser un fet aïllat que afecta una persona o un grup de persones en una situació similar.</p>
	Conducta inadequada i altres conflictes en l'entorn laboral	<p>Conductes puntuals o recurrents d'abús de poder, tant de direcció dels comandaments o responsables de l'empresa cap als seus subordinats, com a maltractament cap a un treballador que es produeix entre persones que no mantenen entre si una relació de comandament o jerarquia o que, si la tinguessin, aquesta no seria rellevant.</p>
Condicions Laborals	Condicions Laborals	<p>Errors en el procés de retribució a treballadors (pagament de salaris, hores extra, bonus, etc.) que no estiguin associats a temes de frau. Així mateix, també s'inclouen aquelles situacions que suposin un risc laboral per al treballador (insalubritat, perill d'incendi...).</p>
Privacitat / Seguretat de la informació	Privacitat / Seguretat de la informació	<p>Ús de la informació de l'empresa, de clients, treballadors, accionistes o proveïdors en benefici propi o de tercers. Trencament de processos que gestionen la confidencialitat, integritat i disponibilitat dels actius d'informació.</p>
Actes contraris a la integritat de l'empresa	Conflicte d'Interessos	<p>Situacions en què un benefici o interès personal o privat influeix en les decisions professionals adoptades per un treballador, podent aquest interès o benefici personal entrar en col·lisió amb els interessos de l'Empresa. El conflicte d'interès pot ser per parentiu, per participació en societats o per qualsevol altra causa que el treballador consideri que limita o condiona la seva capacitat de decisió objectiva davant de tercers. A aquests efectes s'entén per parentiu: cònjuge o persona amb anàloga relació d'afectivitat, ascendents, descendents, germans del treballador o el seu cònjuge, així com els cònjuges d'aquests. Així mateix, es considera que pugués condicionar la capacitat de decisió del treballador, quan aquest, algun dels seus parents o persones amb ell concertades ostentin o puguin ostentar, directament o indirectament, el control o exercixin una influència significativa en un càrrec d'administració o direcció de l'empresa creant un potencial conflicte d'interès.</p>

	Actes contraris a la integritat en l' àmbit privat	Serien aquelles conductes realitzades per treballadors o través de tercers, en contra de la integritat de l'Empresa, que consisteixin en: (a) bé prometre, oferir, pagar, donar o autoritzar el lliurament de regals, invitacions o un altre tipus d'incentius a qualsevol persona, física o jurídica, en l'àmbit privat, amb la qual no existeixi vincle personal o econòmic, amb l'objectiu de condicionar la conducta del que rep l'incentiu; (b) bé rebre o acceptar regals, invitacions o un altre tipus d'incentius de qualsevol persona, física o jurídica, en l'àmbit privat, amb la qual no existeixi vincle personal o econòmic, amb l'objectiu d'obtenir un avantatge o recompensa.
Frau patrimonial	Frau Extern	Acció intencionada o deliberada contra l' empresa per tal de desposseir-la de propietat o diners mitjançant l' engany, un ardit o un altre mitjà deslleial. En aquest cas, en el frau NO estan involucrats treballadors, ni persones que actuïn en la seva qualitat de funcionaris públics.
	Frau intern	Acció intencionada o deliberada contra l' empresa per tal de desposseir-la de propietat o diners mitjançant l' engany, un ardit o un altre mitjà deslleial. En aquest cas, en el frau SI estan involucrats els treballadors i d' haver-hi persones físiques externes NO seran persones que actuïn en la seva qualitat de funcionaris públics.
Tracte de favor	Tracte de Favor	Acte pel qual es concedeixen privilegis, concessions o beneficis a un tercer o a un treballador de l' empresa amb el qual no existeix o es desconeix vincle personal o econòmic, atorgant a l' altra part un avantatge sobre els altres de manera que no es concorre en igualtat de condicions. S' inclouran en aquesta categoria les situacions de tracte de favor no contràries a la integritat de l' empresa i que no estiguin vinculades a un conflicte d' interès.
Report financer	Control Intern sobre el Report Financer	Irregularitats comptables, relatives al control intern sobre la informació financera o sobre qüestions d' auditoria.
Incompliment legal / normatiu / contractual	Incompliment Llei	Qualsevol altres incompliments de lleis, legislacions i obligacions regulatòries, tant nacionals com internacionals no inclosos en les categories anteriors. De manera no exhaustiva dues situacions: - En el cas que l'incompliment estigui relacionat amb "Corrupció de Funcionaris Públics" o "Actes contraris a la integritat en l'àmbit privat", s'emprarà la categoria així definida.
	Incompliment Normatiu	Qualsevol altres incompliments, de manera intencionada o no intencionada, de la normativa interna local o corporativa, no reflectits en els apartats anteriors. De manera no exhaustiva en el cas que l'incompliment estigui relacionat amb la normativa de conflictes d'interès, s'aplicarà la naturalesa "Conflictes d'Interès", si està relacionat amb la Política Anticorrupció, es classificarà en els apartats corresponents "Corrupció Funcionaris Públics" o "Actes contraris a la integritat en l'àmbit privat".
	Incompliment Compromisos amb Clients	Incompliment dels compromisos contrets amb els clients en relació amb productes o serveis contractats, facturació, qualitat de productes i serveis, etc. o males pràctiques contràries als interessos del client.
Altres	Altres	Qualsevol altres denúncies que no puguin ser assignades a cap de les naturalesas anteriorment indicades. S' intentarà, en la mesura del possible, utilitzar aquesta categoria el mínim imprescindible.