



## PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES

---

## Índice

<b>1. OBJETO DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. FUENTES NORMATIVAS EN RELACIÓN CON LAS DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES ...</b>	<b>3</b>
<b>3. DEFINICIONES .....</b>	<b>4</b>
<b>4. DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES .....</b>	<b>4</b>
<b>4.1</b> Objeto y contenido de las Denuncias de irregularidades .....	4
<b>4.2</b> Presentación de denuncias de irregularidades .....	6
<b>4.3</b> Obligaciones y responsabilidades .....	7
<b>4.4</b> Confidencialidad .....	8
<b>4.5</b> Prohibición de represalias y discriminación .....	10
<b>4.6</b> Denuncias externas .....	10
<b>5. DESTINATARIOS DE ESTA POLÍTICA .....</b>	<b>11</b>
<b>6. ENTRADA EN VIGOR .....</b>	<b>11</b>

## 1. OBJETO DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO

Mediante el presente Procedimiento, las siguientes empresas del GRUPO INOXPA:

- **INOXPA SAU**, con NIF ESA17778390 y dirección C/ Telers, 60 17820 Banyoles (Girona) Spain
- **INOXPA SOLUTIONS FRANCE SAS** con NIF FR80491103974 y dirección ZAC d'Épinay - 69 Allée des Caillotières - 69400 Gleize (France)
- **IMPROVED SOLUTIONS PORTUGAL UNIPessoal LDA** con NIF PT508456991 y dirección Av. da Indústria, n.º 309 Rossio 3730-600 Vale de Cambra (Portugal)
- **INOXPA SKANDINAVIEN A/S** con NIF DK21261173 y dirección Langballe 2, 8700 HORSENS (Denmark)

(en lo sucesivo denominada «**Empresa**» o «**INOXPA**») pretende regular los métodos de creación y gestión de Denuncias de irregularidades, formularios anónimos incluidos, en lo relativo a supuestas irregularidades, delitos o conductas omisivas que perjudiquen el interés público o la integridad de la Empresa y que se hayan dado a conocer en virtud de la relación laboral, es decir, debido a o con motivo de la misma, tal y como se especificará en mayor profundidad a continuación.

El objeto de este procedimiento concretamente es, por un lado, describir y regular el proceso de denuncia de supuestas irregularidades, delitos o conductas omisivas, proporcionando al Denunciante unas indicaciones operativas claras sobre el asunto, los contenidos, los destinatarios y los medios para entregar las Denuncias, así como sobre las distintas formas de protección que ofrece la Empresa de conformidad con las disposiciones normativas y, por el otro, regular los medios diseñados para comprobar la validez y los fundamentos de las Denuncias, con el fin de tomar, cuando corresponda, las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes.

## 2. FUENTES NORMATIVAS EN RELACIÓN CON LAS DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES

Las principales disposiciones relativas a las denominadas «Denuncias de irregularidades» figuran en la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la *«protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y las disposiciones que afectan a la protección de las personas que denuncian infracciones de las leyes nacionales»* y en la legislación nacional adoptada para aplicar la presente Directiva.

En particular, la legislación enmendada para introducir disposiciones específicas destinadas a regular las denuncias de conductas ilícitas, comisiones u omisiones que perjudiquen al interés público o a la integridad de la Empresa. Tales infracciones también pueden constar como infracciones del Código ético de Interpump Group S.p.A.

Las disposiciones normativas permiten denunciar infracciones del Derecho de la Unión Europea y del Código ético, y contribuir en la creación de un sistema de denuncias, una parte integral del sistema general de *gobierno corporativo*, para así proteger al Denunciante, el interés público y la integridad de la propia persona jurídica, con el objetivo de fomentar la cooperación, la comunicación y la responsabilidad social corporativa dentro del entorno laboral.

Asimismo, la legislación requiere que los sujetos del sector privado activen sus propios canales de denuncia, los cuales garanticen, mediante el uso de herramientas de encriptación, la confidencialidad de la identidad del denunciante, de la persona involucrada y de cualquier otra persona mencionada en la denuncia, así como del contenido de la denuncia y la documentación relacionada.

### 3. DEFINICIONES

A efectos del presente Procedimiento, se detalla a continuación el significado de los siguientes términos:

- a) **Empresa:** se refiere a las **empresas de INOXPA listadas en el apartado 1**;
- b) **Denuncias o Denuncias de irregularidades:** se refiere a la comunicación, ya sea escrita u oral, de información relativa a infracciones;
- c) **Denuncias internas:** se refiere a la comunicación, ya sea escrita u oral, de información relativa a infracciones, presentada a través del propio canal interno de la Empresa, el cual garantiza, mediante el uso de herramientas de encriptación, la confidencialidad de la identidad del Denunciante, de la persona involucrada y de cualquier otra persona mencionada en la denuncia, así como del contenido de la denuncia y la documentación relevante;
- d) **Infracciones:** cualquier infracción potencial, presunta o conocida que se haya producido o que pueda producirse, con respecto a cualquier ley o normativa aplicable, incluidos, de forma no limitativa, los delitos que figuran y están definidos en la Directiva (UE) 2019/1937 y adoptados por la legislación nacional, política o procedimiento vigentes en todo Interpump Group, incluido, de forma no limitativa, el Código ético;
- e) **Denunciante:** se refiere a la persona que presenta información sobre las infracciones, adquirida dentro del contexto laboral, es decir:
  - (i) un empleado de la Empresa, incluidos los trabajadores ocasionales, con una relación laboral intermitente, temporal, en prácticas y auxiliar;
  - (ii) autónomos y colaboradores que trabajen para la Empresa, con contratos laborales incluidos;
  - (iii) trabajadores o colaboradores que trabajan para la empresa proporcionando bienes o servicios, o trabajando para terceros;
  - (iv) profesionales independientes y consultores que trabajan para la Empresa;
  - (v) voluntarios y personas en prácticas, ya sea de forma remunerada o no, que trabajan para la Empresa;
  - (vi) accionistas y personas con funciones administrativas, representativas, de gestión, de control o de supervisión, aunque tales funciones se ejerzan *de facto*, de la Empresa.
  - (vii) las personas mencionadas previamente, aunque la relación jurídica no haya comenzado (si la información se ha adquirido durante el proceso de selección o en otras fases precontractuales), tenga lugar durante el periodo de prueba o haya terminado tras la resolución de la relación laboral o legal, si la información sobre las infracciones se hubiera adquirido en el transcurso de dicha relación.
- f) **Facilitador:** se refiere a la persona que asiste al Denunciante durante el proceso de denuncia, que ejerce su actividad dentro del mismo contexto laboral y cuya asistencia debe permanecer confidencial;
- g) **Persona involucrada:** se refiere a la persona mencionada en la Denuncia a la que se le atribuye la infracción o la que está implicada por cualquier otro motivo en la infracción denunciada;
- h) **Contexto laboral:** se refiere al trabajo o la actividad profesional, pasada o actual, que tienen lugar en el marco de las relaciones legales entre el Denunciante y la Empresa, a través de las cuales, independientemente de la naturaleza de tales actividades, una persona obtiene información sobre infracciones dentro del contexto en el que podría sufrir represalias en caso de presentar una Denuncia;
- i) **Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades de Interpump Group S.p.A.:** se refiere a los sujetos que forman parte de la Auditoría interna y de la función de Riesgo y Cumplimiento de Interpump Group, a quienes corresponde la recepción de las Denuncias y la ejecución de actividades de comprobación y gestión de los hechos denunciados, tal y como se especifica en mayor profundidad en el presente Procedimiento.

### 4. DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES

#### 4.1 Objeto y contenido de las Denuncias de irregularidades

Las denuncias de irregularidades deben estar relacionadas con infracciones que el denunciante haya conocido en el contexto laboral.

En particular, tanto las Infracciones del Código ético como del marco procedimental propio de la Empresa y cualquier infracción potencial, presunta o conocida que se haya producido o que pueda producirse, con respecto a cualquier ley o normativa aplicable, incluidos, de forma no limitativa, los delitos que figuran y están definidos en la Directiva (UE) 2019/1937 y adoptados por la legislación nacional, política o procedimiento vigentes en todo Interpump Group, incluido, de forma no limitativa, el Código ético, se consideran relevantes con vistas a la presentación de denuncias.

Los litigios, reclamaciones o solicitudes que tengan relación con algún interés personal del Denunciante y que tengan un vínculo exclusivo con sus relaciones laborales, o sean inherentes a sus relaciones laborales con sus superiores jerárquicos (por ejemplo: denuncias relacionadas con litigios laborales y fases precontenciosas, discriminación entre compañeros, conflictos interpersonales entre el Denunciante y otro trabajador o superiores jerárquicos, denuncias relacionadas con el tratamiento de datos efectuado en el marco de la relación laboral individual en ausencia de perjuicios al interés público o a la integridad de la Empresa) no pueden ser objeto de Denuncias.

El Denunciante debe proveer todos los elementos que puedan ser útiles para facilitar que el Gestor de las Denuncias lleve a cabo las comprobaciones y verificaciones necesarias y convenientes de los hechos que le hayan señalado y así cerciorarse de que la Denuncia esté debidamente fundamentada. Por lo tanto, las Denuncias deben:

- ser lo suficientemente claras y detalladas;
- basarse en elementos concretos y concordantes;
- estar relacionados con hechos que se puedan corroborar y que el Denunciante conozca directamente;
- permitir una comprobación adecuada de los fundamentos de la Denuncia, al proporcionar, a modo de ejemplo, de forma no limitativa, la siguiente información, acompañada de cualquier documentación acreditativa:
  - una descripción clara y completa de la conducta, omisiones incluidas, objeto de la Denuncia;
  - las circunstancias temporales y relativas al lugar en el que se cometieron los actos y la conducta en cuestión;
  - generalidades u otros elementos que posibiliten identificar a las personas, las estructuras de la empresa o las unidades organizativas involucradas;
  - cualquier tercero que esté involucrado o se haya visto potencialmente dañado;
  - cualquier documentación que confirme la validez de los hechos denunciados;
  - cualquier otra información o indicio que pueda constituir una prueba útil de la existencia de los hechos denunciados.

Las Denuncias no pueden tratarse de meras presunciones o rumores, reclamaciones, demandas, quejas o peticiones de carácter personal por parte del Denunciante.

La Denuncia debe elaborarse de buena fe y no debe contener información calumniosa o difamatoria. Las Denuncias injuriosas o difamatorias deben propiciar una responsabilidad civil o penal al Denunciante y la aplicación de sanciones disciplinarias.

Con el objetivo de incentivar la presentación de Denuncias de conductas ilícitas, se contempla la posibilidad de considerar denuncias anónimas, es decir, aquellas que carezcan de elementos que permitan identificar a su autor. **INOXPA** tendrá en consideración una denuncia anónima siempre y cuando esté bien argumentada y detallada, y revele los hechos y situaciones que tengan relación con ciertos contextos (por ejemplo: indicaciones sobre

nombres o cualificaciones concretos, menciones a oficinas específicas, actos o eventos concretos, etc.). Se entiende que las medidas de protección proporcionadas por la legislación también se aplican a las denuncias anónimas.

#### 4.2 Presentación de Denuncias de irregularidades

**INOXPA**, en común acuerdo con Interpump Group S.p.A., ha establecido canales de denuncia internos que pueden garantizar la confidencialidad de la identidad del Denunciante y la correcta gestión de las Denuncias relacionadas (aunque sean anónimas).

Las denuncias se deben presentar mediante la cumplimentación de un formulario específico o con un mensaje de voz, a través del Portal para la gestión de Denuncias de irregularidades<sup>1</sup>, al que se puede acceder a través del siguiente enlace: <https://interpumpgroup.integrityline.com/>. La Empresa facilita, en una sección específica de su página web, instrucciones para enviar Denuncias a través del Portal para la gestión de Denuncias de irregularidades.

En su defecto, se puede presentar una Denuncia a través de los siguientes canales:

- mediante un buzón ordinario: Interpump Group S.p.A., a la atención de las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades, via E. Fermi, 25 - 42049 S. Ilario d'Enza (RE), Italia; con el fin de garantizar su confidencialidad, la denuncia se debe entregar en dos sobres cerrados, el primero con los datos identificativos del Denunciante y el segundo con la Denuncia, aunque ambos se entregarán en un tercer sobre cerrado, en cuyo exterior se lea la palabra «Confidencial», destinado a las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades de Interpump Group S.p.A;
- llamando al siguiente número de teléfono: +39 0522 904 311 (de lunes a viernes de 9 a 17 h).

También se puede concertar una reunión con las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades a través de las modalidades previamente mencionadas. En el caso de que la Denuncia involucre a una de las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades, se podrá excluir a un destinatario de la Denuncia en el anteriormente mencionado Portal.

En cualquier caso, el Denunciante debe manifestar expresamente en la línea de asunto de la Denuncia su intención de mantener su identidad confidencial y, por lo tanto, beneficiarse de las protecciones previstas en el caso de que se puedan sufrir represalias a raíz de la Denuncia. Ante la ausencia de dicha manifestación, o cuando la intención del Denunciante no sea perceptible, la denuncia se tratará de forma ordinaria y este no se beneficiará de las protecciones previamente mencionadas.

Si la Denuncia se presenta a una persona distinta de las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades, la entidad destinataria remitirá, en un plazo de siete días desde su recepción, la Denuncia a las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades, quienes notificarán su recepción al Denunciante.

Si la Denuncia se ha presentado de forma oral, mediante una llamada telefónica o en una reunión con las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades, con el consentimiento del Denunciante, la Denuncia se documentará en un acta transcrita. El Denunciante puede verificar, rectificar y confirmar las actas transcritas con su firma. La documentación no se registrará y se conservará en archivos externos, a los que el personal no autorizado no podrá acceder. La Denuncia presentada de forma oral, mediante una llamada telefónica

---

<sup>1</sup> Canal recomendado para presentar denuncias.

o en una reunión y el acta se registrarán en el Portal para la gestión de Denuncias de irregularidades, para así mantener un seguimiento de las Denuncias recibidas y para asegurar el cumplimiento de los plazos de conservación establecidos en la legislación.

### **4.3 Obligaciones y responsabilidades**

El jefe de la Auditoría interna y de la función de Riesgo y Cumplimiento es responsable de la aplicación, actualización y modificación del presente Procedimiento y, durante el ejercicio de las actividades de comprobación, dispone de un nivel adecuado de autoridad, independencia y autonomía.

Las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades tienen la responsabilidad de recibir y gestionar las Denuncias objeto del presente Procedimiento. También tienen acceso a toda la información y hechos relacionados con las Denuncias recibidas.

Las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades también tienen la responsabilidad de comprobar la validez y la gestión de la Denuncia y llevarán a cabo cualquier actividad que se considere necesaria, de conformidad con los principios de imparcialidad, justicia, transparencia y confidencialidad, incluida la audiencia personal del Denunciante y la de cualquier otra persona que denuncie los hechos objeto de la Denuncia.

Las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades, emitirán una confirmación de la recepción al Denunciante, en un plazo de siete días desde su recepción y mientras sea posible localizar al remitente, a través de los mismos canales en los que se ha recibido la Denuncia.

Las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades pueden contactar con el Denunciante, si se sabe quién es, en el caso de que consideren que la Denuncia es demasiado general o que incluye documentación inapropiada o irrelevante, con el fin de solicitar más información para proceder con la comprobación. Si no se proporcionan más elementos, o se consideran insuficientes, la Denuncia se archivará.

Durante las comprobaciones, las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades podrán valerse del apoyo de las funciones corporativas o de las estructuras competentes de forma ocasional y, cuando lo consideren oportuno, de consultores externos, especializados en el ámbito de las Denuncias y cuya involucración sea de utilidad en la investigación de la Denuncia. Dichas personas solo recibirán el contenido de la denuncia, a excepción de todas las referencias que permitan rastrear, aunque sea de forma indirecta, la identidad del Denunciante. Cuando resulte necesario para el desarrollo de las investigaciones, se podrá revelar la identidad del Denunciante, pero solo a los terceros involucrados en las investigaciones, y con el consentimiento expreso del propio Denunciante. En un caso así, los sujetos involucrados se ven afectados por las obligaciones de conducta enfocadas en asegurar la confidencialidad del Denunciante.

Además, las personas implicadas se encargarán de llevar a cabo todas las comprobaciones necesarias y de enviar un informe sobre las actividades de investigación efectuadas a las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades.

En función de la información proporcionada, las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades evalúan:

- si archivar la Denuncia por ser claramente infundada, debido a la ausencia de elementos factuales que justifiquen la investigación, o debido al contenido constatado como genérico de la Denuncia que no permite la comprensión de los hechos, o debido a que la Denuncia incluya documentación inapropiada o irrelevante;
- si se debe iniciar una auditoría o una investigación por fraude;

- si es necesario involucrar a las autoridades judiciales;
- si es necesario involucrar a organismos administrativos o autoridades independientes con funciones de supervisión y control (por ejemplo: la CONSOB).

Al término de la fase de comprobación, las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades elaboran un informe en el que se resumen las investigaciones efectuadas y las pruebas encontradas, y lo comparten de forma ocasional, en función de los resultados, con las funciones empresariales competentes.

En todo caso, ante un *fumus* de la validez de la Denuncia, las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades deben ponerse en contacto con los organismos internos o los organismos o instituciones externos para que adopten las medidas oportunas.

A las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades no les corresponde establecer responsabilidades individuales, sin importar su naturaleza, tampoco les corresponde realizar comprobaciones de legitimidad o de los fundamentos de los actos y medidas adoptadas por la Empresa denunciada, so pena de traspasar la competencia de las personas al cargo de la Empresa, del poder judicial o de otras autoridades públicas.

Las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades deben garantizar:

- la trazabilidad de las denuncias y las actividades de investigación pertinentes;
- el almacenamiento de la documentación relativa a las Denuncias y a las actividades de comprobación correspondientes, en archivos especiales, garantizando los niveles adecuados de seguridad o confidencialidad;
- la conservación de las denuncias y los documentos relacionados con las mismas por un periodo de tiempo no superior al necesario para los fines para los cuales los datos han sido recopilados o posteriormente tratados y, en todo caso, de conformidad con el Procedimiento y los procedimientos para la protección de los datos personales implementados en la Empresa y, en todo caso, no durante más de cinco años desde la fecha de la comunicación del resultado final del Procedimiento de Denuncia.

Las funciones implicadas en las actividades destinadas a comprobar la validez de la denuncia garantizan, cada una en la medida de sus competencias, la trazabilidad de los datos y la información y permiten conservar y archivar la documentación elaborada, ya sea en papel o en soporte electrónico, con el objetivo de permitir la reconstrucción de las diferentes etapas del propio proceso.

Sin perjuicio de las obligaciones de informar a tiempo sobre el acontecimiento de determinados hechos, las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades garantizarán un estado resumido anual sobre las denuncias recibidas y tramitadas, respetando la confidencialidad:

- al Comité de dirección;
- al Comité de Auditores de Cuentas;
- al Comité de Riesgos y Control;
- a la Empresa encargada de auditar las cuentas.

#### 4.4 Confidencialidad

**INOXPA** garantiza que todas las denuncias con las características definidas en el apartado 4.1 sean analizadas en la forma descrita anteriormente, incluso si, como se ha mencionado, se realizan de forma anónima.



La documentación asociada a cada Denuncia recibida (es decir, toda la información y los documentos justificativos a partir de los cuales se pueda deducir la identidad del Denunciante o de otras personas mencionadas en la Denuncia) se retendrá, de conformidad con los principios de confidencialidad, durante el tiempo que resulte necesario para el desarrollo de las actividades de gestión de las Denuncias recibidas y, en todo caso, no durante más de cinco años desde la fecha de la comunicación del resultado final del procedimiento de Denuncia. Por lo tanto, sin perjuicio de los derechos reconocidos del Denunciante, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679, ninguna parte solicitante puede ver o copiar la Denuncia.

La identidad del Denunciante y cualquier otra información que permita deducir su identidad, de forma directa o indirecta, no se revelarán, sin el consentimiento expreso del Denunciante, a personas distintas de las competentes en materia de recepción o seguimiento de las Denuncias expresamente autorizadas para el tratamiento de dichos datos, de conformidad con los artículos 29 y 32, párrafo 4, de la Regulación (UE) 2016/679 y el artículo 2-quaterdecies del Código de protección de datos personales según el Decreto Legislativo n.º 196/2013 de Italia, y de conformidad con los procedimientos para la protección de datos de la empresa<sup>2</sup>.

La identidad del Denunciante y cualquier otra información que permita deducir su identidad, de forma directa o indirecta, solo se revelarán bajo las siguientes condiciones:

1. si es necesario a efectos de la investigación de la Denuncia y, en todo caso, con el consentimiento expreso del Denunciante;
2. en procedimientos disciplinarios, si la incriminación se basa total o parcialmente en la Denuncia y resulta imprescindible conocer la identidad del Denunciante para la defensa del acusado y, en todo caso, con el consentimiento expreso del Denunciante;
3. cuando resulte imprescindible revelar la identidad del Denunciante en los procedimientos de denuncia internos y externos también para la defensa de la persona afectada y, en todo caso, con el consentimiento expreso del Denunciante.

En los casos previamente citados, las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades le comunicarán al Denunciante, por escrito, las razones claras y concretas por las que es necesario revelar su identidad. El Denunciante debe dar su consentimiento expreso.

La Empresa también garantiza la confidencialidad de la información concerniente a (i) la identidad de la persona involucrada; (ii) el Facilitador (tanto respecto a su identidad como a la actividad objeto de la asistencia); (iii) personas distintas al Denunciado, aunque implicadas, tal y como se menciona en la denuncia (por ejemplo: testigos), hasta que concluyan los procedimientos iniciados por la denuncia, y con arreglo a las mismas garantías previstas a favor del Denunciante. El Denunciado no tiene derecho a estar informado en todo momento sobre la denuncia que le concierne; este derecho, de hecho, se garantiza dentro del marco de los procedimientos que puedan emprenderse en su contra tras concluir la comprobación y el análisis de la Denuncia, y siempre que dichos procedimientos se basen total o parcialmente en la Denuncia.

Se aplicarán las mismas obligaciones de conducta, destinadas a mantener la confidencialidad del Denunciante y a las que están sujetas las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades, al jefe de la función corporativa a cargo de los procedimientos disciplinarios.

La infracción de la obligación de confidencialidad estará sujeta a consecuencias disciplinarias, sin perjuicio de ningún otro tipo de consecuencia prevista por la ley.

---

<sup>2</sup> Para conocer la política de privacidad aplicada a efectos del presente Procedimiento, consulte el Anexo 1.

#### 4.5 Prohibición de represalias o discriminación

**INOXPA** no permitirá ni tolerará ningún acto de represalia o discriminación, ya sea directo o indirecto, que afecte a las condiciones de trabajo por razones directa o indirectamente relacionadas con la Denuncia. Se entiende por medidas de represalia o discriminatorias cualquier comportamiento, acto u omisión, aunque solo sea una tentativa o una amenaza, que se lleve a cabo a raíz de la Denuncia y que cause o pueda causar, directa o indirectamente, un perjuicio injusto<sup>3</sup>.

Los actos de represalia o discriminación contra el Denunciante estarán sujetos a consecuencias disciplinarias, sin perjuicio de ningún otro tipo de consecuencia prevista por la ley.

La protección contra actos de represalia o discriminación se aplica no solo durante la relación jurídica entre el Denunciante y el Grupo, sino también durante el proceso de selección u otras fases precontractuales, durante el periodo de prueba o tras el cese de la relación, si se ha adquirido información sobre infracciones durante dichos periodos.

Asimismo, el sistema de protección se extiende a los siguientes sujetos:

- facilitadores;
- personas del mismo entorno laboral del Denunciante y estén vinculadas a él por una relación afectiva o familiar estable de hasta 4.º grado;
- los compañeros de trabajo del Denunciante, que trabajen en el mismo entorno laboral que el Evaluador y que tengan una relación habitual y actual con él;
- entidades pertenecientes al Denunciante o para las que trabaje, así como entidades que operen en el mismo entorno laboral que el Denunciante.

También queda prohibida cualquier forma de represalia o discriminación que afecte a las condiciones de trabajo de quienes colaboran en las actividades de comprobación de la validez de la Denuncia.

Para beneficiarse de la protección contra los actos de represalia, es necesario que:

- el Denunciante considere, de forma justificada y a la vista también de las circunstancias del caso en concreto y de los datos disponibles a la hora de presentar la Denuncia, que la información sobre las infracciones denunciadas es cierta. Por otro lado, las meras suposiciones o rumores, así como las noticias de dominio público, no son de por sí suficientes;
- el Denunciante considera, de forma justificada, que la información contenida en la Denuncia es pertinente al tratarse de una Infracción;
- la Denuncia debe llevarse a cabo de conformidad con el presente Procedimiento;
- exista un vínculo cercano entre la Denuncia y el acto de represalia que se ha sufrido.

---

<sup>3</sup> Por ejemplo, se pueden considerar como actos de represalia: «(a) despido, suspensión o medidas equivalentes; (b) degradación o no ascenso; (c) cambio de funciones, cambio de lugar de trabajo, reducción del salario, cambio del horario laboral; (d) suspensión de la formación o cualquier restricción del acceso a la misma; (e) notas o referencias negativas por méritos; (f) adopción de medidas disciplinarias o de cualquier otra sanción, incluidas las multas; (g) extorsión, intimidación, acoso u ostracismo; (h) discriminación o cualquier otro trato desfavorable; (i) la no conversión de un contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo de duración indefinida, cuando el trabajador tuviera una expectativa legítima de dicha conversión; (l) la no renovación o la rescisión anticipada de un contrato de trabajo de duración determinada; (m) perjuicios, incluidos los causados a la reputación de una persona, especialmente en las redes sociales, o pérdidas económicas o financieras, incluidas la pérdida de oportunidades económicas y la pérdida de ingresos (n) inclusión en listas inapropiadas con arreglo a un acuerdo sectorial o industrial formal o informal, que pueda suponer que la persona no pueda encontrar empleo en el sector o la industria en el futuro; (o) rescisión anticipada o anulación de un contrato de provisión de bienes o servicios; (p) anulación de una licencia o permiso; (q) la solicitud de someterse a reconocimientos psiquiátricos o médicos».

El Denunciante será sujeto de una sanción disciplinaria en el caso de que se determine por una sentencia, aunque no sea definitiva, en primera instancia, la responsabilidad penal por delitos de injuria o difamación o, en todo caso, por los mismos delitos relacionados con la queja, o de responsabilidad civil, por denunciar información falsa de manera intencional o negligente.

#### **4.6 Denuncias externas**

De acuerdo con la legislación nacional aplicable a la Empresa, el Denunciante puede optar por presentar una denuncia externa, es decir, enviar una denuncia a la autoridad nacional competente, aunque el acceso a este canal solo está permitido bajo ciertas circunstancias previstas en la legislación.

### **5. DESTINATARIOS DE ESTA POLÍTICA**

Este Procedimiento deberá difundirse al mayor número de destinatarios posible.

Para tal fin, se puede acceder a él a través de la intranet de la empresa, se ha publicado en los tableros de anuncios y se ha enviado a todos los empleados de **INOXPA** que disponen de una dirección de correo electrónico.

Los métodos de denuncia y contacto con las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades también están disponibles en la página web de la empresa.

Las Personas encargadas de la gestión de las Denuncias de irregularidades deberán identificar las iniciativas más adecuadas para garantizar la máxima difusión del presente Procedimiento y la correcta implementación de su contenido.

### **6. ENTRADA EN VIGOR**

La fecha de entrada en vigor del presente procedimiento es el **1 de marzo de 2024**.