

POLITICA DE GESTION DEL CANAL DENUNCIAS

DE

DEUTSCHE AGANAT, S.L.

 **DEUTSCHE AGANAT, S.L.**

APROBADO POR:

EL ADMINISTRADOR UNICO Y SOCIO MAYORITARIO

INDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. PRINCIPIOS

4. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

5. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

6. PUBLICIDAD

7. ENTRADA EN VIGOR

ANEXO: CATEGORÍAS DE COMUNICACIONES AL CANAL DE DENUNCIAS

1º.- INTRODUCCION Y OBJETO

El objetivo de esta política es establecer el sistema para la gestión de denuncias que permita identificar conductas irregulares en DEUTSCHE AGANAT, S.L., (en adelante DEUTSCHE), así como identificar áreas de mejora en la gestión interna de la misma, protegiendo en todo momento a las personas que en dicho contexto laboral sean las que detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados en aquella.

Todas y cada una de las personas que trabajan en DEUTSCHE deben comportarse con integridad y cumplir las leyes y normas internas en sus actividades cotidianas y, además, tienen el deber de cooperar para evitar que alguien actúe de forma incorrecta o no íntegra.

Por ello, es un deber de todos los empleados, directivos, consejeros y/o proveedores de DEUTSCHE comunicar cualquier presunta irregularidad o acto contrario a la legalidad o a las normas internas de los que tengan conocimiento. Sólo así será posible que cualquier sospecha o duda de irregularidad sea comprobada y, en su caso, se puedan adoptar las medidas adecuadas para reparar sus consecuencias y evitar que esa irregularidad se repita en el futuro; mejorando de esta manera el entorno profesional, social, ético y de compromiso con el cumplimiento de leyes y normas de DEUTSCHE.

Para ello, se habilitará un canal para el envío de las denuncias que podrán utilizar todos los grupos de interés: empleados, proveedores, empresas, etc.

Se considera que una denuncia implica manifestar el estado ilegal, irregular o inconveniente de cualquier acción llevada a cabo por DEUTSCHE.

2º.- AMBITO DE APLICACION

La presente Política es de aplicación a DEUTSCHE AGANAT, S.L.

Corresponde al administrador aprobar esta Política, cumpliendo así su función de establecer las bases, fijar los instrumentos y diseñar los mecanismos necesarios para una adecuada y eficiente coordinación en las actividades relacionadas con la gestión de denuncias.

Este procedimiento es aplicable a todos los empleados, agentes comerciales, directivos, Comité de Dirección y Administrador de la DEUTSCHE.

3º.- PRINCIPIOS Y GESTION

En la gestión del Canal de Denuncias rigen los principios de confidencialidad de los datos aportados y de las declaraciones realizadas, respeto y fundamento; de modo que cualquier decisión que se adopte a partir de su recepción, se hará de forma razonada, proporcionada y considerando las circunstancias de los hechos denunciados, con pleno respeto siempre de los derechos y de las debidas garantías para el denunciante y para las personas afectadas, si las hubiera.

En ningún caso la confidencialidad del Canal puede entenderse como un impedimento u obstáculo que restrinja o condicione la posible puesta en conocimiento de los hechos ante las Autoridades competentes.

En particular, el Canal garantiza:

- La confidencialidad de la identidad de los denunciantes y personas afectadas, así como de las comunicaciones.

Igualmente, se garantiza la presunción de inocencia a todas las personas afectadas. Toda persona que denuncie gozará de la debida protección y cualquier acción respecto a ella que pueda entenderse como amenaza, discriminación o represalia será sancionada.

No obstante, los datos de las personas que efectúen la comunicación podrán ser facilitados tanto a las autoridades administrativas como a las judiciales siempre que fueran requeridos como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de la denuncia. Dicha cesión de los datos a las autoridades administrativas o judiciales se realizará siempre dando pleno cumplimiento a la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

- Accesibilidad: el canal de comunicación será claro y de fácil acceso, a través de un correo electrónico establecido con esta finalidad y que será público a través de la página web de DEUTSCHE.

A este correo electrónico tendrán acceso exclusivamente las personas designadas por DEUTSCHE para la gestión de las denuncias, que se comprometen a tratar de manera confidencial la información recibida.

- Transparencia: esta política será pública, así como el correo electrónico establecido como medio de comunicación, para que puedan ser conocidos por todas las partes interesadas.
- Buena fe: No existe un formato específico para realizar una comunicación a través del Canal de Denuncias, pudiéndose realizar de forma anónima si así se decide.

No obstante, para poder realizar un seguimiento adecuado, es recomendable hacer una descripción completa del hecho denunciado, identificar a las

personas presuntamente afectadas o implicadas en el mismo -en el caso de que las hubiera- y aportar datos concretos, fechas, empresas o terceros relacionados con el hecho o actuación descrita; todo ello con objeto de favorecer, en su caso, la posterior comprobación de los hechos objeto de la comunicación. En caso contrario, se solicitará información para contactar con el denunciante, siendo decisión de éste proporcionarla o mantenerse de forma anónima.

En el caso de que la denuncia no sea anónima, DEUTSCHE se compromete a no tomar ninguna medida disciplinaria ni acción legal contra el emisor de una denuncia de buena fe. DEUTSCHE se reserva el derecho de emprender acciones legales o disciplinarias contra cualquier empleado que tome una represalia contra el emisor de una denuncia de buena fe.

- Objetividad e imparcialidad: una vez recibida una denuncia, se garantizará el derecho a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas objeto de la misma.

DEUTSCHE nombrará a una persona física como encargada de la gestión de las denuncias que delegará en otra igualmente designada, en el caso de que alguna de las denuncias recibidas pueda suponer un conflicto de interés.

La persona designada deberá ostentar un cargo distinto al de Presidente o Administrador de la Sociedad.

- Eficiencia: la tramitación de todas las solicitudes se realizará a la mayor brevedad posible. No obstante, DEUTSCHE se reserva el derecho a no emitir una respuesta en los siguientes casos:

- a) Solicitudes de datos de carácter confidencial: en el caso de datos regulados por leyes o que afecten a acuerdos privados que exigen la protección de las personas y de las instituciones involucradas.
- b) Solicitudes maliciosas que vulneren claramente el criterio de buena fe por ser irrespetuosas por su contenido o su forma. Cuando haya razones o indicios de que la comunicación se ha presentado de mala fe, se desestimará su seguimiento y se informará al emisor de los motivos de la desestimación.

Las denuncias presentadas de mala fe, a sabiendas de su falsedad, serán objeto de acciones disciplinarias.

- Gestión de la información: Se realizará un registro con las denuncias recibidas en el que figure el código asignado a la denuncia, la fecha de recepción, la información contenida y la fecha de respuesta, así como cualquier seguimiento posterior.
- Análisis y resolución:
 - a) La persona designada por DEUTSCHE para la gestión de las denuncias recibe los correos electrónicos y envía aquellas solicitudes de información u otras cuestiones que no sean denuncias al departamento de administración de DEUTSCHE.
 - b) En el caso de las denuncias:
 - o La persona designada por DEUTSCHE se encargará de llevar a cabo la investigación sobre la denuncia recibida, para lo que podrá entrevistar a cuantas personas considere de relevancia para tomar una decisión objetiva.

- El trámite de investigación incluirá siempre una entrevista privada con la persona supuestamente responsable de la conducta denunciada.
- Una vez llevada a cabo la investigación, se realizará un breve informe sobre las conclusiones. Este informe se pondrá en conocimiento del Administrador y/o Presidente de DEUTSCHE y de la persona que realizó la denuncia en el caso de que esta no hubiera sido anónima.
- Una vez realizado este informe, se podrán imponer las medidas disciplinarias o sanciones adecuadas. En los casos que sean constitutivos de delito, se pondrá en conocimiento de las autoridades.
- La tramitación de todas las solicitudes se realizará a la mayor brevedad posible, estableciendo un plazo máximo de 30 días para dar respuesta a las mismas. Si por alguna razón no se pudiese enviar respuesta en ese plazo, se informará al interesado de que su solicitud está en curso y se le ofrecerá un nuevo plazo.

4º.- PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

El canal de denuncias se rige por los principios de confidencialidad, respeto y fundamento.

Toda persona que denuncie de buena fe gozará de la debida protección conforme a lo establecido en la normativa aplicable.

Específicamente, todo empleado que utilice de buena fe el Canal de Denuncias para denunciar eventuales irregularidades relativas a temas contables, cuestiones relativas a auditoría y/o aspectos relacionados con el control interno sobre el reporte financiero, ya sea de forma anónima o dando a conocer su identidad, tendrá derecho a ser protegido tal y como se establece en la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

El Canal de Denuncias se ha diseñado para que el denunciante que desee mantenerse en el anonimato pueda hacerlo con las garantías suficientes. En este sentido, si el denunciante opta libremente por no ocultar su identidad, el informe de resolución de la denuncia procurará no hacer referencia a la identidad del denunciante ni de las partes implicadas, en aras a garantizar la debida confidencialidad.

Si el nombre del denunciante trascendiese públicamente, por cualquier motivo, cuando se trate de un empleado, se informará al área de Recursos Humanos de la Sociedad en la que éste preste sus servicios al objeto de que realice un seguimiento de la estabilidad laboral de este empleado, concediéndole, si se estima conveniente, un traslado de su actual puesto de trabajo.

Cualquier acción contra el empleado denunciante que pueda entenderse como amenaza, discriminación o represalia por efectuar una denuncia tendrá, en su caso, la consideración de infracción laboral en los términos establecidos en la legislación vigente que resulte de aplicación.

5º.- PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

En la gestión del Canal de Denuncias, se dará cumplimiento a la normativa legal sobre protección de datos de carácter personal aplicable a DEUTSCHE. En particular, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- DEUTSCHE deberá implantar las medidas de seguridad de los datos personales que resulten de aplicación según el nivel de riesgo que se establezca para el Canal de Denuncias o, en su caso, las medidas que resulten obligatorias en virtud de la normativa legal aplicable y la normativa interna relativa a este aspecto. El nivel de seguridad deberá ser, como mínimo, el equivalente al previsto en el sistema de cumplimiento de protección de

datos para los datos sensibles o de categoría especial, de acuerdo con la normativa de protección de datos aplicable.

Se deberá garantizar un adecuado cumplimiento del tratamiento de datos de carácter personal, y en particular respecto a los derechos de los titulares de dichos datos a ser informados sobre el tratamiento de los mismos. Todo ello, de acuerdo con la Legislación aplicable.

6º.- PUBLICIDAD

Sin perjuicio de la obligación que tienen los empleados de conocer y actuar de conformidad con lo dispuesto en la Normativa Interna en el desempeño de sus funciones, se promoverá y velará por la debida difusión de esta Política y de la existencia del Canal de Denuncias.

7º.-ENTRADA EN VIGOR

Esta Política entrará en vigor a partir de su aprobación por el administrador de DEUTSCHE derogando y sustituyendo a la anteriormente vigente si la hubiere.

ANEXO: CATEGORÍAS DE COMUNICACIONES CANAL DE DENUNCIAS

| | | |
|---|---|---|
| Conflicto laboral | Moobing / Harrasment | <p>El acoso moral en el trabajo, también conocido como «mobbing», es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.</p> <p>Quedarán excluidos del concepto de acoso laboral aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.</p> |
| | Acoso Sexual / Sexual Harrasment | <p>Cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada y que pueda ser percibida u ocasione ofensa o humillación a una persona. Cuando tal conducta interfiere con el trabajo, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Si bien por lo general implica un patrón de comportamiento, también puede tomar la forma de un solo incidente.</p> <p>Hay que diferenciar el “acoso sexual” del “acoso por razón de sexo” dado que éste último constituye un tipo de acoso discriminatorio sobre Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona o de su identidad de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.</p> |
| | Discriminación | <p>Cualquier trato injusto o diferenciación arbitraria basada en la raza de la persona, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social o cualquier otra condición social. La discriminación puede ser un hecho aislado que afecta a una persona o un grupo de personas en una situación similar</p> |
| | Conducta inadecuada y otros conflictos en el entorno laboral | <p>Conductas puntuales o recurrentes de abuso de poder tanto de dirección de los mandos o responsables de la empresa hacia sus subordinados, como maltrato hacia un empleado que se produce entre personas que no mantienen entre sí una relación de mando o jerarquía, o que, si la tuvieran, ésta no sería relevante.</p> |
| Condiciones Laborales | Condiciones Laborales | <p>Errores en el proceso de retribución a empleados (pago de salarios, horas extra, bonus, etc) que no estén asociados a temas de fraude. Asimismo, también se incluyen aquellas situaciones que supongan un riesgo laboral para el trabajador (Insalubridad, peligro de incendio...)</p> |
| Privacidad/seguridad de la información | Privacidad/seguridad de la información | <p>Uso de la información de la compañía, de clientes, empleados, accionistas o proveedores en beneficio propio o de terceros. Quebrantamiento de procesos que gestionan la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información.</p> |
| Actos contrarios a la integridad de la empresa | Conflicto de Intereses | <p>Situaciones en las que un beneficio o interés personal o privado influye en las decisiones profesionales adoptadas por un empleado, pudiendo este interés o beneficio personal entrar en colisión con los intereses de cualquier empresa del Grupo Telefónica (en adelante “la Empresa”). El conflicto de interés puede ser por parentesco, por participación en sociedades o por cualquier otra causa que el empleado considere que limita o condiciona su capacidad de decisión objetiva frente a terceros. A estos efectos se entiende por parentesco: el cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes, hermanos del empleado o su cónyuge, así como los cónyuges de estos. Asimismo, se considera que pudiera condicionar la capacidad de decisión del empleado, cuando este, alguno de sus parientes o personas con él concertadas ostenten o puedan ostentar, directa o indirectamente el control o ejerzan una influencia significativa u un cargo de administración o dirección en sociedades o entidades involucradas en un potencial conflicto de interés.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | Corrupción de Funcionarios Públicos | Serían aquellas conductas realizadas por empleados de Telefónica o a través de terceros, en contra de la integridad de la Empresa, que consistan en prometer, ofrecer, pagar, dar o autorizar la entrega de regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos a un funcionario o empleado público con el objetivo de influir u obtener un beneficio para la Compañía. |
| | Actos contrarios a la integridad en el ámbito privado | Serían aquellas conductas realizadas por empleados de Telefónica o través de terceros, en contra de la integridad de la Empresa, que consistan en: (a) bien prometer, ofrecer, pagar, dar o autorizar la entrega de regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos a cualquier persona, física o jurídica, en el ámbito privado, con la que no exista vínculo personal o económico, con el objetivo de condicionar la conducta del que recibe el incentivo; (b) bien recibir o aceptar regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos de cualquier persona, física o jurídica, en el ámbito privado, con la que no exista vínculo personal o económico, con el objetivo de obtener una ventaja o recompensa. |
| Fraude patrimonial | Fraude Externo | Acción intencionada o deliberada contra la compañía con el fin de desposeerla de propiedad o dinero mediante el engaño, un ardid u otro medio desleal. En este caso, en el fraude NO están involucrados empleados de Telefónica ni personas que actúen en su calidad de funcionarios públicos. |
| | Fraude Interno | Acción intencionada o deliberada contra la compañía con el fin de desposeerla de propiedad o dinero mediante el engaño, un ardid u otro medio desleal. En este caso, en el fraude SI están involucrados empleados de Telefónica y de haber personas físicas externas NO serán personas que actúen en su calidad de funcionarios públicos. |
| Trato de favor | Trato de Favor | Acto por el que se conceden privilegios, concesiones o beneficios a un tercero o a un empleado del Grupo con el que no existe o se desconoce vínculo personal o económico, otorgando a la otra parte una ventaja sobre los demás de forma que no se concurra en igualdad de condiciones. Se incluirán en ésta categoría las situaciones de trato de favor no contrarias a la integridad de la empresa y que no estén vinculadas a un Conflicto de Interés. |
| Reporte financiero | Control Interno sobre el Reporte Financiero | Irregularidades contables, relativas al control interno sobre la información financiera o sobre cuestiones de auditoría |
| Incumplimiento legal / normativo / contractual | Incumplimiento Ley | Cualesquiera otros Incumplimiento de leyes, legislaciones y obligaciones regulatorias, tanto nacionales como internacionales no incluidos en las categorías anteriores. De manera no exhaustiva dos situaciones: - En el caso que el incumplimiento esté relacionado con "Corrupción de Funcionarios Públicos" o "Actos contrarios a la integridad en el ámbito privado", se empleará la categoría así definida. |
| | Incumplimiento Normativo | Cualesquiera otros incumplimientos, de manera intencionada o no intencionada, de la normativa interna local o corporativa, no reflejados en los apartados anteriores. De manera no exhaustiva en el caso que el incumplimiento esté relacionado con la Normativa de Conflictos de Interés, se aplicará la naturaleza "Conflictos de Interés", si está relacionado con la Política Anticorrupción, se clasificara en los apartados correspondientes "Corrupción funcionarios públicos" o "Actos contrarios a la integridad en el ámbito privado". |
| | Incumplimiento Compromisos con Clients' | Incumplimientos de los compromisos contraídos con los clientes en relación con servicios contratados, facturación, calidad de productos y servicios, etc. o malas prácticas contrarias a los intereses del cliente. |
| Otras | Otras | Cualesquiera otras denuncias que no puedan ser asignadas a ninguna de las naturalezas anteriormente indicadas. Se intentará, en la medida de lo posible, utilizar esta categoría lo mínimo imprescindible. |