

MANUAL DE USO DEL CANAL DE DENUNCIAS PARA LOS EMPLEADOS

1. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS RECIBIDAS:

Todas las denuncias recibidas se analizarán por el Compliance Officer de forma independiente y **se garantizará la confidencialidad de los datos personales de quien la plantea y del denunciado o denunciados.**

Una vez recibida la denuncia, se le asignará un código de identificación y registro, siendo incorporada a una base de datos, en la que **se le atribuirá una calificación** de acuerdo con unos criterios internos establecidos a través del sistema de Compliance de Elmya atendiendo fundamentalmente a la gravedad de los hechos denunciados. La base de datos será actualizada a lo largo de las distintas fases del procedimiento y conforme avance la investigación de los hechos.

Tras la presentación el denunciante recibirá de manera automática un **justificante de la presentación** de la denuncia y registro de la comunicación realizada.

2. CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN DE LAS DENUNCIAS (TABLA ANEXA)

Las denuncias serán clasificadas por orden de importancia del 1 al 5, siendo 1 aquellas consideradas más graves y 5 aquellas consideradas menos graves.

Aspectos considerados para valorar la gravedad:

- Actuaciones que puedan dar lugar a eventuales responsabilidades penales de la compañía o sus administradores y directivos, incluyendo aquellas que puedan involucrar actos que, de confirmarse, pudieran llegar a ser clasificadas como corrupción en el ámbito privado. Este tipo de denuncias siempre recibirán la clasificación de grado 1.
- Riesgo de vulnerar alguna legislación vigente o contrato.
- Actuaciones que, de conocerse fuera de la compañía, pudieran causar un daño a la imagen o reputación del grupo Elmya.
- Actuaciones que supongan un riesgo en la continuidad de la compañía.
- Importe elevado asociado a los hechos denunciados o negocios fraudulentos.
- Número de personas o áreas afectadas.

La valoración efectuada por el Compliance Officer, y tras consulta del equipo de Recursos Humanos si así lo estimase necesario, determinará la prioridad a la hora de comenzar la investigación a fondo de la misma y la asignación de los recursos.

Una vez realizado el análisis preliminar de la denuncia, se realizará una calificación inicial provisional. En el caso de que, con posterioridad, se descubran nuevos datos que aconsejen variar la clasificación asignada inicialmente, se modificará justificadamente el cambio, en su caso.

Las denuncias que se reciban a través del Canal de Denuncias y que guarden relación con situaciones de discriminación, acoso moral y acoso sexual o por razón de género, se tramitarán, por el departamento de Recursos Humanos, en su caso, de conformidad con los procedimientos específicos que puedan existir para estas materias concretas en Elmya.

3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

3.1. Análisis preliminar de los hechos denunciados

Recibida una denuncia a través del Canal de Denuncias, el Compliance Officer determinará si procede o no a darle trámite, considerando si los hechos reúnen los indicios de ilegalidad mínimos. En el supuesto de que la denuncia resulte infundada o no aporte información suficiente, no será admitida a trámite, documentándose tal decisión. En caso de que el denunciante haya optado por no hacer la denuncia anónima, el Compliance Officer podrá contactarse con el mismo para requerir una ampliación de la documentación e información aportada.

3.2. Comprobación de los hechos denunciados

Si el Compliance Officer, tras una valoración inicial, considera realizar un análisis más profundo de los hechos denunciados, podrá requerir, en su caso, la colaboración de otras áreas de la compañía o de terceros si fuera necesario y en especial del Departamento de Recursos Humanos. A lo largo del proceso de investigación, se garantizará la presunción de inocencia y la intimidad, a todos los efectos, de todas las personas implicadas en el mismo.

3.3. Resolución de la denuncia

Concluida la comprobación de los hechos, el Compliance Officer trasladará sus conclusiones a las áreas competentes y al departamento de Recursos Humanos y las formalizará en un informe en el que constarán los hechos, las medidas de investigación desarrolladas y medidas a adoptar.

Así mismo, se asegurará, del adecuado cumplimiento de todas las medidas de protección de datos personales necesarias para garantizar el derecho a la intimidad de los afectados.

Tras la investigación, se podrán adoptar las siguientes decisiones:

a) Si se considera no acreditada la existencia de infracción:

Se procederá al archivo del expediente sin perjuicio de la posibilidad de su reapertura más adelante si surgieran nuevos hechos que motivaran la misma. Si se determina que no ha quedado acreditada la comisión de ninguna irregularidad, ilegalidad o actividad contra las normas internas, se acordará dar por concluido el expediente sin necesidad de adoptar ninguna medida, procediéndose a su archivo y se procederá a documentar tal decisión, comunicándolo al denunciante si la denuncia no fuese anónima.

b) Si se considera acreditada la existencia de infracción:

Si se determina que ha quedado acreditada la comisión de alguna infracción se dará traslado al responsable del departamento afectado y al área de Recursos Humanos para los efectos disciplinarios y legales oportunos.

Con independencia de que el Compliance Officer tenga acceso pleno y permanente al Canal de Denuncias y sea informado periódicamente del desarrollo de los trabajos de comprobación y análisis de las denuncias que estuviesen realizando terceros, en su caso, el departamento de Recursos Humanos también tendrá formalmente acceso a cuantos informes de resolución de denuncias se emitan cuando resulten implicados empleados de Elmya una vez realizada la investigación preliminar por el Compliance Officer.

4. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

El canal de denuncias se rige por los principios de confidencialidad, respeto a la intimidad, uso moderado e intervención mínima. Toda persona que denuncie de buena fe gozará de la debida protección de Elmya.

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 por revelar su identidad, indicando su correo electrónico o nombre, el informe de resolución de la denuncia y demás documentos relacionados, procurarán, salvo que sea absolutamente imprescindible, 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, cuando este fuese un empleado de Elmya, se informará, inmediatamente después de que se tenga conocimiento, al área de Recursos Humanos a fin de que realice un seguimiento de la situación y estabilidad laboral de este empleado.

De acuerdo con lo anterior, cualquier acción que otro empleado o un tercero pudiera realizar contra el denunciante, que pueda considerarse como una amenaza, discriminación o represalia por efectuar una denuncia dará lugar a que Elmya adopte por su propia iniciativa, las medidas legales en vía penal, civil o laboral que resulten procedentes.