

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

**PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL
INFORMANTE**

**PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL
INFORMANTE**

ÍNDICE

1. Objeto	4
2. Ámbito de aplicación.....	4
3. Medios para la presentación de denuncias y consultas	6
4. Responsable del Sistema Interno de Información	7
5. Procedimiento de tramitación de denuncia/consulta	8
6. Conflicto de intereses y protección a los informantes.....	14
7. Aprobación, publicación y entrada en vigor	16
Anexo I - Catálogo de infracciones contempladas en la Directiva (UE) 2019/1937 17	
Anexo II – Protocolo de prohibición de represalias	18

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

1. Objeto

El presente Procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información y de Protección del Informante (en adelante, el “**Procedimiento**”) regula la gestión y tramitación de las comunicaciones recibidas a través Sistema Interno de Información y Protección del Informante (en adelante, indistintamente, “**Sistema Interno de Información**” o “**Sistema**”), en el que se integra el Canal Ético de HUEVOS GUILLEN y sus sociedades participadas (en adelante, el “**Grupo**” o “**HUEVOS GUILLEN**”) como mecanismo de comunicación, consulta y/o denuncia de irregularidades.

Este Procedimiento desarrolla la Política del Sistema Interno de Información (en adelante, la “**Política**”) en lo relativo al establecimiento de las pautas, principios, garantías y actuaciones a seguir para la gestión de la información recibida en el Sistema Interno de Información y, especialmente, en el Canal Ético de HUEVOS GUILLEN.

2. Ámbito de aplicación

2.1. Ámbito de aplicación subjetivo

2.1.1. ¿Quiénes pueden o deben utilizar el Canal Ético?

A. Podrán formular denuncias y consultas a través del Canal Ético las siguientes personas:

- Empleados
- Personal puesto a disposición por ETT
- Becarios y personal en formación
- Candidatos que estén en un proceso de selección
- Antiguos empleados
- Representantes legales de las personas trabajadoras
- Miembros de los órganos de administración, dirección y supervisión de HUEVOS GUILLEN
- Accionistas o socios de HUEVOS GUILLEN

Todos ellos, en adelante, el “**Personal**” de HUEVOS GUILLEN. En todo caso, se recuerda que los empleados, y becarios tienen obligación legal de denunciar en caso de que detecten una irregularidad.

B. También podrán formular denuncias y consultas:

- Colaboradores externos, personas físicas o jurídicas

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

- Cualquier persona que trabaje para, o bajo la supervisión o dirección, un proveedor, contratista o subcontratista de HUEVOS GUILLEN.
- Personas relacionadas con el informante que puedan sufrir represalias como compañeros de trabajo o familiares del informante.

En adelante, “**Terceros**”.

2.1.2. ¿Quiénes pueden ser denunciados a través del Canal Ético?

Pueden ser objeto de denuncia todo el Personal de HUEVOS GUILLEN y sus Terceros.

2.2. Ámbito de aplicación objetivo

Con arreglo a la Política, el Personal y Terceros pueden comunicar el conocimiento o sospecha motivada de conductas irregulares o que puedan suponer un incumplimiento de la legislación vigente, del resto de normativa interna de HUEVOS GUILLEN. Además, el Canal Ético también puede ser utilizado para plantear dudas o consultas al respecto.

Se incluyen las siguientes materias:

1. Hechos o conductas que puedan tener trascendencia penal;
2. Infracciones administrativas graves o muy graves;
3. Infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo;
4. Infracciones del Derecho de la Unión Europea incluidas en el ámbito material de aplicación de 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 la Ley española de transposición (Ver detalle en **Anexo I**).

Quedan fuera de este ámbito la comunicación de cuestiones interpersonales¹ que no supongan un incumplimiento y/o que formen parte del ámbito estrictamente personal y privado entre las personas, así como informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores.

Cualesquiera comunicaciones, siempre que se encuentren incluidas en el ámbito objetivo de la presente Política, gozarán durante el proceso de investigación de las medidas de protección y garantías del Sistema Interno de Información.

¹ De conformidad con la jurisprudencia laboral, se entiende por “**conflicto interpersonal**” cualquier situación de contradicción o desavenencia entre los intereses de dos o más personas que trasciende a la relación laboral.

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

3. Medios para la presentación de denuncias y consultas

3.1. ¿Cómo se presenta una denuncia/consulta?

En HUEVOS GUILLEN contamos con múltiples vías de comunicación con el Personal y Terceros para fomentar una cultura de diálogo como elemento base de nuestro Sistema Interno de Información.

A continuación, se describen las vías de comunicación de denuncias y/o consultas de las que dispone HUEVOS GUILLEN:

- **Canal Ético (“Canal”)**: plataforma online proveída por una empresa tecnológica especializada y que es accesible en la web e intranet de HUEVOS GUILLEN en una sección separada y fácilmente accesible. La plataforma cuenta con medidas para preservar la seguridad e integridad de la información y tratamiento de datos personales.
- **Reunión presencial**: se ofrece también la posibilidad por comunicar cualquier conducta de manera verbal mediante la petición por parte del informante de una reunión presencial con el Órgano Responsable del Sistema Interno de Información.

Tras la mencionada reunión, se atenderá al proceso especificado en el apartado “Especialidades de las denuncias verbales”.

Igualmente, se informará en la página web de HUEVOS GUILLEN, de forma clara y accesible, sobre los canales externos de denuncia ante las autoridades competentes y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea.

No constituyen vías para la denuncia de irregularidades cualesquiera no contempladas en el presente Procedimiento. En caso de recibir por tales vías cualquier comunicación que se encuentre incluida en el ámbito objetivo del Canal Ético, se redirigirá al informante a la aplicación del Canal Ético.

3.2. ¿Cómo se presenta una denuncia/consulta?

A. DENUNCIAS

La presentación de la denuncia deberá cumplir los siguientes requisitos **formales**:

- Identidad del informante y la dirección de correo electrónico, todo ello en el caso de que la denuncia no sea anónima.
- Motivo de la denuncia: descripción detallada de los hechos o circunstancias que a criterio del informante constituyen un incumplimiento o irregularidad contraria al ámbito objetivo.
- Posibles personas implicadas (si se conocieran): nombre y apellidos, así como aquellos otros datos que se conozcan y se consideren relevantes para la identificación

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

del presunto infractor.

- En su caso, evidencias concretas que den soporte a la denuncia: todos aquellos documentos de los que se disponga que soporten la creencia de la comisión de la irregularidad descrita en el motivo de la denuncia.
- Lugar y fecha.
- Aceptación de los Principios y Garantías del Canal Ético de HUEVOS GUILLEN.

Asimismo, se deberá cumplir con los siguientes requisitos **materiales**:

- Ser realizada de **buena fe** y tratar sobre hechos ciertos, sin perjuicio de la inexactitud u omisión que pueda cometer de manera involuntaria el informante.
- Tratar sobre hechos incluidos dentro del ámbito de aplicación del Canal Ético.
- Ser presentada por parte del Personal y/o Terceros.

B. CONSULTAS

El Canal Ético recibirá y tramitará las consultas o dudas relativas a dudas relacionadas con el ámbito objetivo, así como con el cumplimiento de la normativa aplicable a HUEVOS GUILLEN, incluyendo consultas sobre situaciones de potencial conflicto de interés. Las consultas deberán contener, al menos:

- Identificación de la persona que realiza la consulta.
- Tipo de consulta que se va a realizar.
- Descripción de la consulta detallando los motivos de la misma.

4. Responsable del Sistema Interno de Información

El Órgano de Administración de HUEVOS GUILLEN designará al **Responsable del Sistema Interno de Información para todo el Grupo por medio de acta**, (en adelante, el “**Órgano Responsable del Sistema**”). El Órgano Responsable del Sistema actuará con autonomía e independencia respecto del resto de los órganos de HUEVOS GUILLEN y dispondrá de los medios personales y materiales necesarios para llevar a cabo sus funciones.

A continuación, se detallan las competencias y responsabilidades atribuidas a esta figura:

- Corresponde al Órgano Responsable del Sistema, **velar por el carácter confidencial de la identidad de la persona** que haga uso del Canal Ético y escoja identificarse. La identidad del

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

informante que se identifique no será desvelada al denunciado sin su consentimiento, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior.

- El Órgano Responsable del Sistema tratará de mantener una **vía de comunicación con el informante segura**, utilizando para ello la herramienta del Canal Ético o cualesquiera otros medios que a tal efecto puedan ser habilitados según las circunstancias.
- El Órgano Responsable del Sistema velará porque la **tramitación, instrucción y resolución de las denuncias o consultas** se realice con arreglo a la legislación y principios de la Política, actuando con plena independencia e imparcialidad.
- El Órgano Responsable del Sistema **reportará periódicamente al Comité de Dirección y al Órgano de Administración**, al menos anualmente y siempre que sea necesario, cuanta información sea requerida sobre la actividad del Sistema, preservando en cualquier caso la confidencialidad y seguridad de la información, así como las restantes garantías y derechos de los usuarios establecidas en la Política.
- El Órgano Responsable del Sistema conservará actualizado el **Libro Registro** con la información de las comunicaciones recibidas.

El Órgano Responsable del Sistema decidirá, entre sus miembros, la persona que será notificada a la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., o, en su caso, a las autoridades u órganos competentes de las comunidades autónomas, como Responsable del Canal Ético de HUEVOS GUILLEN.

5. Procedimiento de tramitación de denuncia/consulta

A. DENUNCIAS

5.1. Recepción y registro de la denuncia

El **Órgano Responsable del Sistema** será el encargado de recibir las denuncias formuladas a través de los distintos canales del Sistema Interno de Información, así como cualquier otra comunicación de los incumplimientos o hechos irregulares que se hayan podido producir dentro del alcance del presente Procedimiento.

Una vez comunicada la denuncia se procederá a su registro en la herramienta soporte para la gestión de denuncias, asignándole un código de identificación correlativa.

La presentación de denuncia generará un acuse de recibo, que deberá ser enviado al informante en el **plazo de siete (7) días naturales** siguientes a la recepción de la denuncia, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la información. Mediante el

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

envío del acuse de recibo, se comunicará al informante la recepción de la denuncia y el número de registro asignado.

La herramienta dispondrá de una base de datos segura y de acceso restringido en la que se registrarán y actualizarán todas las denuncias recibidas, fecha de recepción, código de identificación, estado y las medidas adoptadas al respecto.

Los datos personales que se proporcionen a través del Canal Ético serán tratados por HUEVOS GUILLEN para la gestión de la comunicación recibida en el Canal Ético y para la realización de cuantas actuaciones de investigación sean necesarias para determinar la concurrencia, en su caso, de los hechos objeto de denuncia. Los datos personales que puedan recabarse se tratarán con respeto absoluto a la normativa en materia de protección de datos que resulte de aplicación.

Especialidades de las denuncias verbales

Cuando la denuncia fuese recibida de manera verbal, el Órgano Responsable del Sistema ofrecerá al informante la posibilidad de formular, ratificar, ampliar o aclarar la denuncia en una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete (7) días desde su recepción.

Si el informante accediera a mantener tal reunión presencial, el Órgano Responsable del Sistema documentará la denuncia mediante su grabación en video (si el informante da su autorización) o a través de una transcripción completa y exacta de la conversación. En esta reunión:

- El informante podrá asistir acompañado, si así lo desea, de un Abogado o de un representante de los trabajadores.
- Para garantizar la debida confidencialidad de la investigación, quienes asistan a esta reunión serán informados por el Órgano Responsable del Sistema, por escrito, de su deber de secreto y confidencialidad, así como de toda la información legal en materia de Protección de Datos.
- La transcripción será firmada por los presentes en la reunión. Si por cualquier motivo el informante o alguno de los presentes no quisiera firmar el acta, se hará constar así y la investigación seguirá su curso.

Finalmente, el Órgano Responsable del Sistema adjuntará la grabación o la transcripción de la conversación a la aplicación del Canal y continuará la instrucción del expediente de investigación conforme a lo establecido en los siguientes apartados.

5.2. Admisión a trámite

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

5.2.1. Decisión sobre la admisión o inadmisión a trámite

Una vez registrada la denuncia, el Órgano Responsable del Sistema deberá realizar un análisis preliminar de los hechos comunicados y de los elementos formales de la denuncia.

En caso de que la denuncia no cumpla los requisitos mínimos para su tramitación no será admitida y se comunicará tal circunstancia al informante. En caso de inadmisión de la denuncia, el informante podrá considerar reformular la denuncia o utilizar otras vías alternativas legales que considere adecuadas.

La decisión de admisión a trámite, o en su caso, la inadmisión de la denuncia deberá ser motivada y registrada en la herramienta soporte del Canal Ético.

5.2.2. Información a las partes afectadas

- **Comunicación al informante:** en caso de admisión de la denuncia, la decisión será comunicada al informante que se identifique y proporcione algún medio de comunicación (correo electrónico, número de teléfono, etc.) o bien mediante la herramienta del Canal Ético en el plazo de siete (7) días naturales o el más breve posible siempre que no comprometa la propia investigación.
- **Comunicación al denunciado:** asimismo, quien haya sido objeto de denuncia, siempre que sea admitida, será informado por parte del Órgano Responsable del Sistema en un plazo máximo de treinta (30) días naturales desde la recepción de la denuncia sobre (i) la recepción de la denuncia, (ii) el hecho del que se le acusa de manera sucinta, (iii) los departamentos y terceros que, en su caso, podrán ser destinatarios de la denuncia y (iv) cómo ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, así como el de portabilidad de los datos personales y el de limitación del tratamiento de los mismos, de conformidad con la normativa de protección de datos interna y externa.

Excepcionalmente, si el Órgano Responsable del Sistema considerase que existe riesgo de que la notificación al denunciado comprometa la investigación, dicha comunicación podrá aplazarse hasta que el citado riesgo desaparezca. En todo caso, el plazo para informar al denunciado no excederá de un (1) mes desde que se haya recibido la denuncia, con la posibilidad de extender dicho plazo a un máximo de tres (3) meses si existen razones justificadas para ello. Todo ello sin perjuicio de que la legislación pueda establecer, expresamente y de forma vinculante, unos plazos distintos, en cuyo caso éstos serán los que se deban atender.

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

5.3. Instrucción de la denuncia

5.3.1. Apertura del expediente y designación del Instructor

Una vez decidida la apertura de expediente por parte del Órgano Responsable del Sistema, se iniciará la instrucción de la denuncia presentada, realizando todas aquellas acciones y consultas que considere necesarias encaminadas a la averiguación de la exactitud y veracidad de la información recibida, así como encaminadas al esclarecimiento de los hechos.

El Órgano Responsable del Sistema será, por norma general, el **Instructor** con la colaboración de la Órgano Responsable designado por HUEVOS GUILLEN. No obstante, cuando existan razones fundadas para ello y en atención a la naturaleza de la denuncia y a la gravedad de la misma, el Órgano Responsable del Sistema podrá delegar la instrucción de la denuncia a las personas que considere que cuentan con un mejor conocimiento o están debidamente legitimadas para llevar a cabo la instrucción.

No obstante, el Órgano Responsable del Sistema supervisará la gestión e investigación de las denuncias que instruyan los anteriores órganos especializados, y les prestará en todo momento su soporte, asistencia y asesoramiento.

5.3.2. Investigación de los hechos denunciados

Para la investigación y estudio de la correspondiente denuncia, se designarán a las personas y se emplearán los medios adecuados, internos o externos, disponibles, respetando siempre los derechos fundamentales del informante. Asimismo, se podrá recabar del informante, denunciado, u otros empleados, toda la información y documentación que considere oportuna en cada momento para la instrucción de la denuncia. Todo consejero, directivo o empleado de HUEVOS GUILLEN, está obligado a colaborar con buena fe en la investigación. La intervención de los testigos y afectados tendrá carácter estrictamente confidencial.

Asimismo, se extremará en todo momento la debida confidencialidad de los sujetos implicados y muy especialmente, del informante, protegiendo su identidad para evitar filtraciones. En ningún caso se concederá el derecho de acceso total al expediente y, en concreto, a la comunicación inicial o a cualesquiera documentos de los que pudiera derivar sospecha o revelación de la identidad del informante. De esta manera, la identidad del informante sólo será conocida por el equipo instructor que hubiera sido designado.

De este modo, salvo aquellas excepciones previstas legalmente, la identidad del

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

informante no se facilitará a ningún tercero. Así, la identidad del informante sólo se podrá facilitar a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente, en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora. Además, las personas de HUEVOS GUILLEN que, por sus funciones, puedan tener acceso y conocer las denuncias que se presenten y la identidad del informante, están obligadas a guardar la debida confidencialidad y secreto profesional, tanto sobre la identidad del informante como sobre su contenido.

Deber de información al denunciado

Durante este periodo, el denunciado será informado de la existencia de la denuncia y el proceso de instrucción en curso, excepto en aquellos supuestos en los que tal comunicación suponga un riesgo evidente e importante para la investigación, debiéndose entonces aplazar tal comunicación hasta que tal peligro desaparezca.

La demora en la información al afectado no debe sobrepasar el plazo de un (1) mes. A fin de cumplir con esta obligación se contactará previamente con el Delegado de Protección de Datos de HUEVOS GUILLEN para asegurar el contenido de la información a trasladar.

Una vez puesto en conocimiento del denunciado la existencia de la denuncia y del procedimiento de instrucción, y sin perjuicio de la posibilidad de ejercer los derechos que le correspondan, la persona denunciada podrá ser entrevistada por el Órgano Responsable del Sistema, siempre con absoluto respeto a la presunción de inocencia, invitándole a exponer su versión de los hechos y a aportar todos aquellos medios de prueba que considere adecuados y pertinentes.

Desde el inicio de la investigación y durante la tramitación de la misma, HUEVOS GUILLEN garantiza el derecho de información, derecho de defensa, derecho a la presunción de inocencia y derecho al honor de todas las personas sobre las que se presente una denuncia y/o que se vean afectadas por la misma. La persona denunciada tiene derecho a conocer las infracciones que se le atribuyen mediante comunicación sucinta de los hechos y a ser oída en cualquier momento, en la forma en la que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

5.3.3. Emisión del Informe

Una vez concluidas todas las actuaciones, el Instructor procederá a la emisión de un **Informe** de los procedimientos realizados, el cual será entregado al Órgano

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

Responsable del Sistema, salvo que éste hubiera sido designado como Instructor del Expediente.

En el referido Informe se incluirán:

- Hechos relatados en la denuncia.
- Diligencias practicadas en la instrucción del expediente.
- Resultado de las diligencias practicadas.
- Alegaciones de la persona denunciada.
- Valoración de los hechos denunciados.

El Órgano Responsable del Sistema, a la vista del Informe derivado de la instrucción, elaborará una **Propuesta de Resolución** de la denuncia formulada, en la que se pronunciará sobre:

- a. El archivo de la denuncia.** El Órgano Responsable del Sistema acordará el archivo de la denuncia y de las actuaciones realizadas cuando, tras la oportuna investigación, considere que no hayan quedado suficientemente acreditados los hechos denunciados, o éstos no sean constitutivos de una infracción incluida en el ámbito objetivo del Canal Ético.
- b. La propuesta de las medidas disciplinarias a adoptar.** Cuando los hechos denunciados hayan quedado suficientemente acreditados y, además, sean constitutivos de una infracción incluida en el ámbito objetivo del Canal Ético, el Órgano Responsable del Sistema:
 - Formulará por escrito una propuesta de resolución, debidamente justificada, de las posibles medidas disciplinarias a adoptar y/o la gravedad de los hechos.
 - Propondrá remitir la denuncia, los resultados documentados de la investigación y la propuesta de sanción y/o la valoración de los hechos, a la Dirección de Personas de HUEVOS GUILLEN.
- c. Medidas de protección del informante.** Cuando habiéndose acreditado los hechos denunciados, estos fueran constitutivos de cualquiera de las infracciones incluidas en el presente Procedimiento, el Órgano Responsable del Sistema podrá valorar el mantenimiento de las medidas de protección del informante desplegadas durante el proceso de tramitación de la denuncia, atendiendo a las circunstancias de cada caso concreto.

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

Si la denuncia estuviera relacionada con algún miembro del Comité de Dirección o del Órgano de Administración, la Propuesta de Resolución será presentada al Presidente del Órgano de Administración. Adicionalmente, si la denuncia estuviera dirigida al Presidente del Órgano de Administración, la propuesta de resolución será presentada al Secretario del Órgano de Administración, que decidirá que miembros del Órgano de Administración recibirán y decidirán sobre la mencionada Propuesta.

El periodo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación no podrá ser superior a tres (3) meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se emitió acuse de recibo al informante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

B. CONSULTAS

5.4. Recepción y registro de la consulta

La consulta se registrará en la herramienta soporte y al igual que en las denuncias, le asignará un código de identificación correlativo.

El Órgano Responsable del Sistema analizará si cumple los requisitos mínimos necesarios para ser tratada por este medio.

5.5. Tratamiento de la consulta

El Órgano Responsable del Sistema analizará las consultas recibidas y preparará resolución sobre la misma.

5.6. Resolución de la consulta

Asimismo, respecto a las consultas recibidas, el Órgano Responsable del Sistema dará traslado de la resolución adoptada a las personas interesadas.

6. Conflicto de intereses y protección a los informantes

6.1. Conflicto de intereses

Existe conflicto de interés cuando la objetividad de quien ha de tomar decisiones sobre una denuncia está comprometida por su relación con el informante, con el denunciado, o con los hechos denunciados. El conflicto de interés puede ser:

- Directo, cuando se es objeto de la denuncia.
- Indirecto, cuando sin ser el denunciado, la objetividad tenga riesgo de verse

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

comprometida por otros motivos, tales como:

- La existencia de una relación de afectividad o parentesco con el denunciado.
 - Amistad o enemistad manifiesta con el informante o el denunciado o, si son varios, con cualquiera de ellos.
 - Vinculación por razón de matrimonio o análoga relación de afectividad o de parentesco con el informante o el denunciado o, si son varios, con cualquiera de ellos.
- La presencia de intereses personales (p.ej. económicos o de desarrollo profesional) que puedan verse comprometidos por la investigación de los hechos denunciados.
- La existencia de una responsabilidad indirecta (p.ej. por inacción) en relación con los hechos denunciados.
- La relación de equipo directa entre el informante y el denunciado.

Medidas para evitar el conflicto de interés

- En el caso de que la denuncia fuera dirigida contra cualquiera de los miembros del Órgano Responsable del Sistema, o concurriera algún conflicto de interés, la denuncia podrá ser dirigida directamente a cualquier miembro del Órgano Responsable del Sistema sobre el que no concurra conflicto de interés o bien a cualquier miembro de la Dirección de Recursos Humanos.
- En el caso de que la denuncia fuera dirigida contra el Órgano Responsable designado por el grupo o concurriera algún conflicto de interés, estos se abstendrán de intervenir en la instrucción del expediente (salvo en lo que procediera en su condición de denunciando) y el Órgano Responsable del Sistema asumirá directamente la instrucción del expediente.
- Los informantes podrán alegar la existencia de conflicto de interés argumentando razonadamente su solicitud.

6.2. Protección a los informantes

Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en este Procedimiento.

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

No obstante, la prohibición de represalias prevista no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias que procedan cuando la investigación interna determine que la denuncia es falsa y que la persona que la ha realizado era consciente de su falsedad, habiendo actuado así con mala fe.

Las condiciones, medidas y plazos de protección de los informantes frente a represalias se encuentran reguladas en el **Protocolo de No Represalias** (Anexo II del presente Procedimiento).

7. Aprobación, publicación y entrada en vigor

Este Procedimiento ha sido aprobada por el Órgano de Administración de HUEVOS GUILLEN, en fecha 26 de junio de 2023 entrando en vigor en este mismo momento.

El Órgano de Administración de HUEVOS GUILLEN impulsa y aprueba este Procedimiento, cumpliendo así su función de establecer las bases necesarias para una adecuada y eficiente gestión del Sistema Interno de Información y promover el cumplimiento de los principios y garantías recogidas en la Política de aplicación y el presente Procedimiento.

El Procedimiento se encuentra publicado en la web y en la intranet corporativas de HUEVOS GUILLEN. Además, será remitido al Personal de HUEVOS GUILLEN y comunicado, en la medida en la que resulte aplicable, a los Terceros con los que se relaciona HUEVOS GUILLEN.

Este Procedimiento será revisado, actualizado, aprobado y difundido de manera periódica y siempre que resulte necesario practicar cualesquiera modificaciones.

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

Anexo I - Catálogo de infracciones contempladas en la Directiva (UE) 2019/1937

- a) Infracciones que entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión enumerados en el anexo relativas a los ámbitos siguientes:
- i. contratación pública,
 - ii. servicios, productos y mercados financieros, y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo,
 - iii. seguridad de los productos y conformidad,
 - iv. seguridad del transporte,
 - v. protección del medio ambiente,
 - vi. protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear,
 - vii. seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales,
 - viii. salud pública,
 - ix. protección de los consumidores,
 - x. protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información;
- b) Infracciones que afecten a los intereses financieros de la Unión tal como se contemplan en el artículo 325 del TFUE y tal como se concretan en las correspondientes medidas de la Unión;
- c) Infracciones relativas al mercado interior, tal como se contemplan en el artículo 26, apartado 2, del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o a prácticas cuya finalidad sea obtener ven-taja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable del impuesto sobre sociedades.

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

Anexo II – Protocolo de prohibición de represalias

1. Introducción

En virtud de lo previsto en la Política del Sistema Interno de Información y Protección del Informante (en adelante, la “**Política**”), así como en el Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información (en adelante, el “**Procedimiento**”), HUEVOS GUILLEN no tolerará represalias (incluidas las amenazas y las tentativas de represalia) contra ningún informante por plantear una denuncia, comunicación o cualquier inquietud de buena fe, o por cooperar en la investigación de cualquier denuncia, y adoptará sus mayores esfuerzos para evitar, perseguir y sancionar tales conductas.

2. Objetivo

El Protocolo de Prohibición de Represalias (en adelante, el “**Protocolo**”), tiene como principal objetivo la protección de los informantes que presenten una comunicación o denuncia a través de los canales de denuncia comprendidos en el Sistema Interno de Información de HUEVOS GUILLEN, con respecto a posibles represalias, incluidas las amenazas de represalia y tentativas de represalia.

Asimismo, el Protocolo establece un marco de protección que pueda abordar eficazmente situaciones de riesgo y proteger a las personas que denuncien de buena fe de dichas represalias.

3. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo resulta de aplicación a todo el personal sujeto a la Política de HUEVOS GUILLEN.

Adicionalmente, las medidas de protección previstas en el presente Protocolo serán igualmente aplicables:

- A aquellas personas físicas que asistan al informante en el proceso.
- A sus compañeros de trabajo y familiares (ascendientes y descendientes, cónyuges o parejas de hecho, y hermanos).
- A aquellas personas físicas que, por su estrecha relación con él, puedan influir o condicionar al informante a la hora de presentar una denuncia y facilitar la información y posibles medios de prueba.
- A las personas jurídicas para las que el informante trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. A estos efectos, se entiende que la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a acciones o participaciones es significativa cuando, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada.

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

4. Concepto de represalia

A los efectos del presente Protocolo, se entiende por “**represalia**” cualquier acto u omisión que esté prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, sólo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública, y siempre que tales actos u omisiones se produzcan mientras dure el procedimiento de investigación o en los dos años siguientes a la terminación del mismo o de la fecha en que tuvo lugar la revelación pública. Se exceptúa el supuesto en que dicha acción u omisión pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se considerarán represalias, entre otras, las que se adopten en forma de:

- a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.
- b) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- c) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- d) Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
- e) Anulación de una licencia o permiso.
- f) Denegación de formación.
- g) Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

5. Evaluación del riesgo de represalias

Cuando se reciba una comunicación a través de los canales habilitados por HUEVOS GUILLEN, se procederá a evaluar el riesgo de posibles represalias para el informante y otras partes involucradas, pudiendo para ello considerar, a título ejemplificativo y no limitativo, los siguientes criterios de valoración que establecen las mejores prácticas:

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

- ¿Cuál es la probabilidad de que se garantice la confidencialidad de la identidad del informante y/o datos comunicados?
- ¿Quién más tiene conocimiento de la denuncia y/o los hechos?
- ¿La naturaleza de la información denunciada revela la identidad del informante?
- ¿El informante se muestra especialmente preocupado por la adopción de represalias? ¿Se tiene constancia de que ya se hayan adoptado represalias o existen amenazas inmediatas de ello?
- ¿El informante está involucrado en la irregularidad o esta se dirige contra él?
- ¿La denuncia involucra múltiples tipos de irregularidades?
- ¿Cómo obtuvo el informante la información comunicada?
- ¿Cuál es la relación del informante con el sujeto denunciado y con la organización?

En función de la evaluación del riesgo de represalia, se implementarán estrategias y acciones para prevenir represalias contra el informante y otras personas involucradas, atendiendo al caso concreto.

La evaluación del riesgo de represalia será objeto de seguimiento y revisión por parte del Órgano Responsable del Sistema a lo largo de las distintas fases del proceso de tramitación de denuncias, documentando los resultados obtenidos en cada reevaluación.

6. Medidas de protección frente a represalias

A fin de proteger a los informantes, el Órgano Responsable del Sistema aplicará las medidas de protección que en su caso resulten oportunas. En particular, a título ejemplificativo y no limitativo:

- **Anonimato y confidencialidad:** el informante podrá, a su libre elección, identificarse o presentar su denuncia de manera anónima. En todo caso, se garantiza que todas las denuncias recibidas se tratarán de forma confidencial y con arreglo a la normativa de protección de datos en vigor, protegiendo tanto la identidad del informante que desee identificarse como la de los hechos, datos e información aportados relativos a personas físicas y jurídicas

Como medida para garantizar la confidencialidad de la identidad del informante que decida identificarse, HUEVOS GUILLEN hace constar expresamente que los datos identificativos del mismo no se encuentran comprendidos en el alcance del derecho de acceso susceptible de ser ejercitado por el denunciado. Por ello, y como regla general, éste no conocerá la identidad del informante.

Asimismo, todas las personas que, por razón de las funciones que desempeñen, tengan conocimiento de las comunicaciones que se formulen, están obligadas a guardar secreto

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

profesional sobre la identidad del informante y cuanta información o datos tengan acceso, siendo una infracción muy grave el incumplimiento de este deber.

- **Seguimiento periódico de la situación del informante:**

- **Personal:** el Órgano Responsable del Sistema llevará un seguimiento de las condiciones laborales de los informantes. Para ello realizará reuniones periódicas con ellos para conocer de primera mano su situación laboral, solicitándoles, en su caso, la documentación que considere necesaria durante la tramitación de la denuncia y, especialmente, tras su archivo, a fin de verificar que no hubiera habido alguna condición o comportamiento que pudiera entrañar una represalia.

En su caso, se valorará la posibilidad de adoptar medidas, temporales o permanentes, dirigidas a proteger al profesional que haya realizado la comunicación (p.ej., cambio físico del lugar de trabajo o ubicación, cambio de área/departamento o cambio de puesto de trabajo, cambio del supervisor o responsable, cambio de la línea de reporte, etc.).

Si se constatare que, efectivamente, se han adoptado represalias contra el informante u otras personas involucradas, además de proceder a adoptar las medidas disciplinarias oportunas contra los autores de tales represalias, se adoptarán las medidas necesarias y disponibles para restituir al informante a la situación previa al perjuicio sufrido (p. ej., restitución del empleado a su puesto de trabajo/salario/responsabilidades originales; acceso a la promoción interna/formación/beneficios y derechos denegados; ofrecimiento de disculpas; indemnización de daños y perjuicios; etc.).

Para el desarrollo de las actuaciones mencionadas, el Órgano Responsable del Sistema también contará con el soporte de la Dirección de Personas.

Terceros: en la medida en la que resulte aplicable, el Órgano Responsable del Sistema realizará un seguimiento de la relación mercantil con el socio de negocio que hubiera realizado la denuncia a fin de garantizar la ausencia de represalias, tales como la terminación anticipada o anulación de contratos.

Cualquiera de los sujetos que, estando comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, sufrieran represalias, amenazas de represalia o tentativa de represalia, como consecuencia de la comunicación de una denuncia a través del Sistema Interno de Información, estará legitimado para solicitar la protección de la autoridad competente, además de la protección de HUEVOS GUILLEN.

El Órgano Responsable del Sistema registrará las actuaciones desarrolladas en el marco de su función de seguimiento periódico, así como los resultados obtenidos.

7. Medidas de apoyo

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

HUEVOS GUILLEN velará por que, en la medida de lo posible, se faciliten una serie medidas de apoyo al informante, en caso de ser necesario y siempre atendiendo a la valoración de las circunstancias derivadas de la denuncia y al criterio del Órgano Responsable del Sistema:

- Información sobre los procedimientos y recursos disponibles para la protección frente a represalias que ofrecen las autoridades competentes, así como información sobre los canales de denuncia externos.
- Apoyo psicológico y/o financiero.
- Asistencia jurídica en los procesos judiciales en los que pueda verse afectada el informante.

Las medidas de apoyo que se presten al informante responderán a las casuísticas y necesidades de cada supuesto y, en todo caso, se podrán aplicar otras medidas de protección y/o apoyo adicionales a las expuestas en el apartado anterior y en este apartado, a fin de garantizar y asegurar una protección rápida y efectiva.

8. Condiciones para la protección

Los sujetos contemplados en el ámbito de aplicación del presente Protocolo (apartado 3) que comuniquen infracciones se les aplicará el régimen de protección previsto en este Procedimiento siempre que:

- a) La comunicación o denuncia se haya presentado cumpliendo los requisitos previstos en el Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información;
- b) El informante tenga motivos razonables para pensar que la información denunciada es veraz en el momento de presentar la denuncia, aunque el informante no haya podido aportar pruebas concluyentes.

Por el contrario, quedan expresamente excluidos de protección aquellos sujetos que informen de:

- a) Información que ya esté completamente disponible para el público;
- b) Denuncias que resulten inadmitidas;
- c) Información relacionada con conflictos interpersonales, o que afecte únicamente al informante y al denunciado;
- d) Meros rumores;
- e) Información relacionada con infracciones no incluidas en el ámbito objetivo del Canal.

PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN Y DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE

9. Plazos de protección

Cualquiera de los sujetos que, estando comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, sufrieran represalias, amenazas de represalia o tentativa de represalia, como consecuencia de la comunicación de información o denuncia a través del Sistema Interno de Información de HUEVOS GUILLEN, estará legitimado para solicitar la protección de la autoridad competente en el **plazo de dos años**.

10. Incumplimientos del protocolo de prohibición de represalias

En caso de sufrir represalias, se deberá informar inmediatamente al Órgano Responsable del Sistema a través del Canal Ético para llevar a cabo las oportunas actuaciones de comprobación, junto con la adopción de las medidas que se consideren necesarias para hacerlas cesar.

En todo caso, si tras la oportuna investigación se concluyese que el informante ha sido víctima de represalias con motivo de su comunicación, se activará el procedimiento disciplinario correspondiente.