



**CANAL DE DENUNCIAS INTERNO de la empresa DERMOFARM S.A.U. implantado en virtud de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre las infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.**

**sensilis**

cumlaude  
**lab:**



**RILASTIL**  
LABORATORIO DERMATOLOGICO  
SPAIN

COMODYNES

AXOVITAL+

# Índice

0. Definiciones y leyes aplicables .....	2
1. Objeto y finalidad del canal de denuncias.....	3
2. Ámbito material de aplicación .....	3
3. Ámbito personal de aplicación .....	5
4. Principios rectores de cumplimiento.....	5
5. Protección de datos de carácter personal .....	7
6. Órgano de cumplimiento interno.....	9
7. Comunicación de incidencias.....	9
8. Operativa del canal de denuncias.....	11
9. Publicidad y comunicación del CDI.....	15
10. Prohibición de represalias y protección al denunciante .....	15
11. Formulario de contacto.....	17

## 0.- Leyes aplicables y definición de sujetos intervinientes

### 0.1.- Legislación aplicable.

- 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.
- 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.
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

### 0.2.- Definición de sujetos intervinientes.

- **Persona denunciante:** Es la persona que pone en conocimiento de la empresa u órgano de la administración competente, la comisión de irregularidades o infracciones en las que haya podido incurrir la empresa o una tercera persona vinculada a ella.
- **Persona denunciada:** Es la persona que presta servicios para la empresa o está estrechamente vinculada a ella y a la que se le acusa por la comisión de una presunta irregularidad o infracción de las normas de la empresa o legislación vigente.
- **Responsable de Cumplimiento Interno (*en adelante* RCI):** Es el conocido como *COMPLIANCE OFFICER* y será el responsable de llevar a cabo las tareas de recepción de la denuncia, entrega de acuse de recibo, investigación de los hechos previamente denunciados y comunicación a las partes involucradas.
- **Órgano de Cumplimiento Interno (*en adelante* OCI):** Será el órgano colegiado del cual formará parte el RCI, y que será el encargado de estudiar la investigación del expediente y dictaminar si ha existido o no infracción.
- **Comité de Dirección:** Es el conjunto de directores de DERMOFARM que representan cada una de las áreas / departamentos de la empresa y los cuales conocerán los dictámenes emitidos por el OCI y decidirán la sanción a aplicar en cada caso.
- **Canal de Denuncias Interno (CDI):** Es el canal mediante el cual cualquier trabajador de la empresa o tercero vinculada a ella podrá interponer una denuncia en caso de ser conocedor de alguna irregularidad o infracción en las materias que más adelante se desarrollaran.



## **1.- Objeto y finalidad del Canal de Denuncias.**

El presente reglamento tiene por objeto establecer y definir los principios rectores del procedimiento interno de canalización, tramitación, investigación y resolución de denuncias e incidencias relativas al Corporate Compliance de **DERMOFARM, S.A.U.**, este procedimiento fue aprobado por el Órgano de Administración en fecha de 8 de junio 2023.

En este documento se establecen y describen las diferentes fases del procedimiento, iniciándose con la recepción de una denuncia y finalizando con su archivo, con la imposición de una sanción disciplinaria, o incluso con la puesta de los hechos en conocimiento del órgano judicial o administrativo competente.

Este procedimiento también puede ser usado por cualquier miembro de la empresa para proponer mejoras en los controles internos, así como para consultar cualquier duda, aclaración o interpretación del Código Ético, o de cualquiera de los protocolos implantados en la empresa.

El procedimiento descrito y configurado en este documento será de aplicación a todos los empleados, directivos, mandos intermedios, colaboradores y al administrador único de la sociedad.

El objetivo primordial del Canal de Denuncias Interno (**en adelante CDI**) es potenciar el fortalecimiento de la cultura de la información, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público

## **2.- Ámbito material de aplicación.**

Dichas conductas irregulares o ilícitas podrán ser comunicadas únicamente por personas físicas y solamente cuando las mismas se encuentren incluidas dentro de alguno de los siguientes supuestos:

- a) Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:
  1. Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo 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, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno.



2. Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).
3. Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea 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 con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.

**b)** Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

1. Esta protección no excluirá la aplicación de las normas relativas al proceso penal, incluyendo las diligencias de investigación.
2. La protección prevista en esta ley para las personas trabajadoras que informen sobre infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo se entiende sin perjuicio de la establecida en su normativa específica.
3. La protección prevista en esta ley no se aplicará a las informaciones que afecten a la información clasificada. Tampoco afectará a las obligaciones que resultan de la protección del secreto profesional de los profesionales de la medicina y de la abogacía, del deber de confidencialidad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el ámbito de sus actuaciones, así como del secreto de las deliberaciones judiciales.
4. No se aplicarán las previsiones de esta ley a las informaciones relativas a infracciones en la tramitación de procedimientos de contratación que contengan información clasificada o que hayan sido declarados secretos o reservados, o aquellos cuya ejecución deba ir acompañada de medidas de seguridad especiales conforme a la legislación vigente, o en los que lo exija la protección de intereses esenciales para la seguridad del Estado.
5. En el supuesto de información o revelación pública de alguna de las infracciones a las que se refiere la parte II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, resultará de aplicación la normativa específica sobre comunicación de infracciones en dichas materias.
6. También tiene como finalidad el fortalecimiento de la cultura de la información, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público.

### **3.- Ámbito personal de aplicación.**

El CDI, será el medio a través del cual cualquier miembro de la empresa o terceras personas vinculadas a ella, podrán informar sobre aquellos sucesos relativos a riesgos materializados, hechos sobre los que recaen sospechas de comisión de delito, o hechos que supongan una conducta irregular o mala Praxis; todo ello con el fin de cumplir con una correcta gestión empresarial.

Será de aplicación para todas las personas trabajadoras, miembros del órgano de administración o cualquier tercero interesado persona física que mantenga una relación mercantil con DERMOFARM que, actuando de buena fe, quiera comunicar las posibles conductas irregulares o ilícitas de las que puedan haber sido testigos o tengan conocimiento y que sean contrarias a las normas de la empresa, tanto internas como externas.

La presente ley se aplicará a los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenidas en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

También se aplicarán, en su caso, específicamente a los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.

### **4.- Principios rectores del procedimiento.**

Los principios que a continuación se describen regirán el procedimiento de canalización, tramitación, investigación y resolución de denuncias, y deberán ser observados por el RCI durante su tramitación:

#### **a) Confidencialidad**

El procedimiento de canalización de denuncias garantizará el carácter confidencial de la identidad del denunciante, de cualquier tercero mencionado en la denuncia y de los datos relativos al incidente denunciado.

Únicamente está autorizado para acceder a la denuncia y a los documentos relativos al proceso de investigación el RCI, quien no podrá divulgar ninguna información sobre el mismo a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación, otorgándose especial protección a la identidad del denunciante que será estrictamente confidencial.

Con esta finalidad, el RCI obrará siempre en sus actuaciones con la debida discreción, con objeto de garantizar la intimidad y dignidad de las personas implicadas. La denuncia y los

documentos relativos al procedimiento de investigación estarán protegidos a través de sistemas que impidan el acceso no autorizado.

Si por cualquier motivo, una persona distinta al RCI tuviera conocimiento o recibiera alguna denuncia, estará obligada a respetar la confidencialidad de la misma y a remitirla inmediatamente al RCI.

#### **b) Impulso**

El RCI, tiene el deber de impulsar la tramitación de los expedientes incoados dotándolos de celeridad y evitando dilaciones excesivas que pueden obstaculizar el propio curso de la investigación.

#### **c) Imparcialidad**

El RCI ha de regirse en todo caso por el principio de imparcialidad, otorgando un trato homogéneo a todas las denuncias y procedimientos con independencia de las personas implicadas.

#### **d) Independencia del Responsable de Cumplimiento Interno**

El RCI gozará de plena independencia y autonomía para acordar la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, persiguiendo en todo caso la búsqueda de la verdad. También dispondrá de plena autonomía para proponer el establecimiento de las medidas preventivas y disciplinarias que estime oportunas con el fin de prevenir de hechos similares puedan volver a reproducirse en el futuro, y la sanción de aquellos actos contrarios al Código ético.

El RCI desarrollará sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del órgano de administración de DERMOFARM, S.A.U.

#### **e) Documentación**

Las denuncias y las actuaciones que se lleven a cabo a lo largo del procedimiento deberán ser debidamente documentadas. El RCI llevará un libro-registro de las comunicaciones y denuncias recibidas a través del CDI y de las investigaciones internas a las que hayan dado lugar. Este libro- registro será confidencial e integrará todos los casos que se han instruido en el seno de DERMOFARM, S.A.U, a fin de dejar evidencias del funcionamiento del sistema.

#### **f) Buena fe**

Las normas contenidas en el presente reglamento deberán ser interpretadas conforme a los principios y exigencias de la buena fe. De este modo, cualquier duda de interpretación que pueda suscitarse durante el transcurso de un procedimiento deberá ser tratada y resuelta por el CDI.

#### **g) Presunción de inocencia y respeto al honor y derecho de defensa de los afectados**

Durante la tramitación de la investigación, se preservará la identidad del denunciado, se respetará su derecho a la presunción de inocencia, su honor y su derecho de defensa,

debiendo ser oído cuando lo solicita y dándosele acceso al expediente de investigación (sin revelar información que pudiera identificar a la persona informante).

## **5.- Protección de datos de carácter personal.**

La identidad y datos de contacto de la persona física que formule la comunicación, así como los hechos y documentos que comunique sobre la posible actuación irregular a través del CDI, tendrá siempre la consideración de información confidencial y, por lo tanto, no serán comunicadas sin su consentimiento al denunciado/a y/o terceros, conforme a lo dispuesto en el art. 31.1 de 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.

No se recopilarán datos personales cuya pertinencia no resulte manifiesta para tratar una información específica o, si se recopilan por accidente, se eliminarán sin dilación indebida.

A los informantes y a quienes lleven a cabo una revelación pública se les informará, además, de forma expresa, de que su identidad será en todo caso reservada, que no se comunicará a las personas a las que se refieren los hechos relatados ni a terceros. La persona a la que se refieran los hechos relatados no será en ningún caso informada de la identidad del informante o de quien haya llevado a cabo la revelación pública.

El denunciante por el mero hecho de interponer la denuncia autoriza expresamente que el OCI pueda utilizar sus datos de contacto si precisan comunicarse con él. El informante, podrá ejercer los derechos contenidos del art. 15 al 22 del RGPD y en los artículos 12 al 18 de la LGPDGDD.

Los datos de quien formule la comunicación, de las personas trabajadoras y/o terceros involucrados, deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar o no una investigación sobre los hechos denunciados. El tratamiento de datos está legitimado por el art. 6.1 c) del RGPD y el artículo 8.1 de la LGPDGDD.

En todo caso, transcurridos tres meses desde la recepción de la comunicación sin que se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, deberá procederse a su supresión, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del sistema. Las comunicaciones a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la LOPDGDD.

En caso de que los hechos sí resulten probados o con indicios suficientes, los datos se conservarán en tanto sea necesario para el ejercicio por parte de la entidad de sus derechos ante los tribunales de justicia, y cuando ya no sea necesario para ello, se suprimirán con medidas de seguridad adecuadas para garantizar la amonificación de los datos o la destrucción total de los mismos.

Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada. Aquellas denuncias que se hayan efectuado de forma anónima serán identificadas por una referencia interna para poder ser incorporadas al sistema de denuncias.

Por otra parte, la realización de una comunicación o denuncia no implica más que un mecanismo de inicio de una actividad instructora o indagatoria por parte del RCI encargado del CDI, en aras a averiguar cuanta información pudiera recabar para verificar los hechos comunicados/denunciados, siendo que de ese modo resulta importante, por no decir imprescindible, que tanto para el comunicante como para el RCI sea posible ponerse en contacto para ampliarlo matizar las informaciones enviadas o recibidas, en función de las necesidades de la investigación realizada.

El CDI es gestionado internamente, por lo que las denuncias serán recibidas, investigadas y resueltas en primera instancia por el RCI con apoyo del OCI, no obstante, en cualquier momento podrá externalizarse su gestión en un tercero que será el que realice las tareas de investigación.

De acuerdo con el artículo 32 de 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, exclusivamente podrán acceder a las denuncias:

- a) El RCI y quien lo gestione directamente.
- b) El director de Recursos humanos o el órgano competente debidamente designado, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador. En el caso de los empleados públicos, el órgano competente para la tramitación del mismo.
- c) El Responsable de los Servicios Jurídicos de la entidad u organismo, si procediera la adopción de medidas legales en relación con los hechos relatados en la comunicación.
- d) Los Encargados del Tratamiento que eventualmente se designen.
- e) El Delegado de Protección de Datos.

Todas las denuncias que se reciban serán investigadas adecuadamente y resueltas por el OCI. La persona que ha realizado la denuncia deberá ser informada posteriormente sobre el resultado de la investigación y sobre la resolución adoptada al respecto.

En todos los casos, la decisión sobre la resolución de la denuncia y sobre las medidas a adoptar, siempre deberá tomarse por el OCI en mayoría de voto.

Toda denuncia o comunicación recibida con trascendencia penal, implicará necesariamente el inicio de un expediente por parte del OCI.

Este sistema de denuncias internas está regulado a nivel nacional en la actual LOPDGDD, y a nivel europeo por la Directiva 1937/2019 relativa a la Protección de las Personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

En concreto el Artículo 24 de la LOPDGDD establece, tras su modificación por la citada Ley 2/2023: *Serán lícitos los tratamientos de datos personales necesarios para garantizar la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas.* Dichos tratamientos se regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, en esta ley orgánica y en la Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.



## **6.- ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO INTERNO (OCI)**

### 6.1. Funciones del OCI:

- Velar por el debido cumplimiento del modelo de prevención establecido, realizandolas periódicas actualizaciones que puedan resultar necesarias.
- Las labores de instrucción y gestión del canal de denuncias, intentando mantener en la medida de lo posible, el carácter colegiado del mismo

### 6.2. Composición:

El OCI tiene carácter colegiado estando representado por:

- El Responsable de Relaciones Laborales que actuará como Responsable de Cumplimiento Interno (RCI).
- El Director Financiero
- El Director de Recursos Humanos.

Siendo asistido por las personas de la organización que así se decidan en cada momento según la naturaleza del caso.

El Órgano de Instrucción tendrá encomendadas como mínimo las siguientes funciones:

#### a) Gestión del canal de denuncias

- Recepción de denuncias
- Clasificación de denuncias

#### b) Gestión de las denuncias recibidas

- Instrucción de la denuncia
- Redacción de informe, cuando proceda, dirigido al OCI

Para facilitar las tareas, tanto de clasificación como de instrucción, cada denuncia tendrá asignada un código de identificación que se facilitará a la persona que la presentó, de forma que permita al acceso a dicho expediente y la comunicación entre el OCI y el denunciante, en caso de requerir nuevas comunicaciones entre las partes.

## **7.- COMUNICACIÓN DE INCIDENCIAS.**

### 7.1.- Conductas denunciabes

El Código Ético de DERMOFARM, S.A.U., exige a todos sus destinatarios la comunicación inmediata de aquellas conductas de las que tengan conocimiento que puedan constituir una vulneración de las normas que rigen la empresa, ya se trate de normativa interna, principios éticos o legislación.



En general, las conductas denunciables pueden consistir en:

- a) Incumplimiento del Código Ético y de los principios en él establecidos.
- b) Incumplimientos de los deberes establecidos en cualquiera de los protocolos que componen el modelo de Corporate Compliance de DERMOFARM, S.A.U.
- c) Violación de la legislación vigente.
- d) Contingencias que puedan poner en riesgo la reputación de la empresa.
- e) Cualquier otra conducta que, sin estar comprendida entre las anteriores, pueda generar un dilema ético a juicio del denunciante.

### 7.2- Conflicto de intereses

El CDI estará directamente controlado por el RCI. Por ello, si el denunciante considera que en un caso concreto concurren circunstancias que puedan poner en riesgo la imparcialidad del RCI deberá poner este hecho de manifiesto en la denuncia formulada.

Si concurren tales circunstancias, el RCI quedará apartado de todos los trámites que se celebren en relación con el asunto en cuestión, debiendo delegar sus funciones en una tercera persona debidamente cualificada. Dicha delegación de funciones deberá ser ratificada por el Administrador Único de DERMOFARM, S.A.U.

A título de ejemplo, estas circunstancias pueden ser:

- a) Amistad o enemistad manifiesta entre el RCI y el denunciado/denunciante.
- b) Parentesco entre el RCI y el denunciado/denunciante.
- c) Ser autor, coautor o partícipe de las conductas que se denuncian.
- d) Cualquier otra circunstancia que pueda afectar razonablemente a la imparcialidad del RCI.

### 7.3- Contenido de la denuncia

Para garantizar la correcta tramitación de las denuncias recibidas a través de los medios arriba expresados, éstas deberán contener, necesariamente, la siguiente información:

- a) Identificación de la persona que remite la denuncia. En todo caso, los datos del denunciante gozarán de total confidencialidad. No obstante, también se tramitarán denuncias anónimas.
- b) La identificación de la/s persona/s denunciada/s.
- c) Una descripción de los hechos objeto de la denuncia, que deberá ser lo más detallada y precisa posible.
- d) Al margen de cualquier conducta denunciable, este procedimiento podrá ser usado igualmente por cualquier miembro de la empresa para proponer cualquier mejora en los controles internos, así como para consultar cualquier duda, aclaración o interpretación del Código Ético, o de cualquiera de los protocolos implantados por la sociedad.



## **8. Operativa del Canal de Denuncias.**

### **8.1. Acceso y Recepción del Canal de Denuncias.**

Las denuncias podrán comunicarse a través de las siguientes vías:

- Formulario puesto a disposición de los usuarios que accedan al portal web de Dermofarm <https://www.dermofarm.com/> en el pie de página - apartado - *Canal de Denuncias Interno* –
- Mediante reunión presencial c o n e l R C I en las instalaciones de la empresa. En este caso, se advierte que la conversación (previa autorización del interesado) será recogida mediante dispositivo de grabación con el fin de preservar de una forma íntegra la denuncia interpuesta por la parte denunciante.

En caso de que no se consienta la grabación de la denuncia por parte del interesado, ésta será transcrita de forma exacta por el RCI, teniendo derecho el denunciante a comprobar, rectificar y aceptar la transcripción con su firma.

- Mediante Correo Postal al domicilio social de la empresa.
- Vía telefónica al teléfono móvil a disposición del RCI propiedad de DERMOFARM con número 681.061.819
- Sin perjuicio del uso preferente del CDI los denunciante podrán remitir las denuncias a la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

Cualquier denuncia que sea enviada por una persona física deberá contener los datos necesarios para poder llevar a cabo el análisis de los hechos denunciados. Así cualquier formulario deberá contener lo siguiente:

- Exposición detallada de los hechos objeto de la denuncia, concretando en la medida de lo posible la vulneración de la conducta.
- Identificación del departamento en el que haya tenido lugar.
- Identificación de las personas que están involucradas con el comportamiento denunciado o que tengan conocimiento de los hechos acaecidos.
- Fecha y hora aproximada en el que ocurrieron los hechos objeto de denuncia.
- Aportación de pruebas tanto escritas como digitales (si existen las mismas) que puedan facilitar la actividad inspectora.

Todas las denuncias serán recibidas por el RCI y será éste con el apoyo del OCI quién se encargue de efectuar un análisis preliminar de los hechos denunciados y de decidir sobre la admisión a trámite de la denuncia.

Para garantizar la confidencialidad del denunciante y posibles implicados, una vez recibida la denuncia se almacenará en la base de datos del CDI. Dicha base de datos es de acceso restringido al OCI y se irá actualizando conforme vaya avanzando el procedimiento.



Tras la recepción de una denuncia, el RCI acusará recibo al denunciante lo antes posible y, en cualquier caso, dentro del plazo máximo de siete días naturales a partir de la recepción de la misma, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

En el análisis preliminar, el OCI valorará los indicios de la infracción denunciada y, en consecuencia, decidirá sobre la conveniencia de iniciar o no una investigación. Esta primera fase finalizará con dos posibles decisiones (8.2 y 8.3), que habrán de constar por escrito en un informe justificativo sobre la procedencia de la decisión adoptada.

El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación no podrá ser superior a tres meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un 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.

### 8.2. Denegación de la admisión a trámite de la denuncia.

El OCI denegará la admisión a trámite de la denuncia formulada, mediante acuerdo de sus miembros, y se hará constar por escrito esta decisión y su correspondiente justificación

La denuncia podrá ser denegada cuando no exista suficiente información o ésta no sea clara hasta el punto de que impida llevar a cabo la investigación con garantías.

Cuando se dé la premisa anterior, el OCI deberá informar debidamente tanto a la persona denunciante como a la persona que ha sido objeto de denuncia, tanto de la recepción como de la no admisión a trámite de la denuncia.

### 8.3. Admisión a trámite de la denuncia.

Si realizado el análisis preliminar de la denuncia el OCI considera que los hechos denunciados se encuentran comprendidos en el ámbito objetivo del CDI, éste acordará su admisión a trámite, siempre que al menos uno de sus miembros estime que existen indicios suficientes para iniciar una investigación.

### 8.4. Inicio de la fase de investigación.

El procedimiento de investigación dará comienzo cuando el RCI, una vez encaminada de forma preliminar la denuncia recibida, determina la idoneidad de admitir a trámite la misma. Dicho procedimiento está encaminado a esclarecer los hechos denunciados y a terminar las personas implicadas.

### 8.5. Audiencia del denunciante y el denunciado

En el plazo máximo de cinco días desde la admisión a trámite de la denuncia, el RCI mantendrá una entrevista privada con el denunciante con el fin de obtener una información más detallada sobre los hechos que son objeto de la denuncia, salvo en los casos de denuncias anónimas.

Concluida esta primera entrevista, el RCI convocará al denunciado o denunciados a una entrevista personal, que deberá celebrarse en un plazo máximo de tres días desde que se celebre la audiencia con el denunciante en esta entrevista:

- a) El RCI le informará de los hechos denunciados, y de la apertura del procedimiento de



investigación. El RCI informará al denunciado de las acciones u omisiones que se le atribuyen, así como de su derecho a ser oído por éste en cualquier momento.

- b) El denunciado podrá realizar las manifestaciones que considere oportunas en relación con los hechos que se le imputan, así como aportar la documentación correspondiente.
- c) El RCI podrá hacer al denunciado las preguntas que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos a las que el denunciado podrá responder.

#### 8.6. Otras diligencias de investigación

Concluidas las respectivas entrevistas con denunciante y denunciado, el RCI podrá acordar la práctica de aquellas otras diligencias que estime necesarias para el logro de los fines de investigación. A continuación, se enumeran, a título de ejemplo, algunas de las diligencias cuya práctica se podrá acordar:

- a) Solicitar al denunciante información adicional.
- b) Entrevistas personales con testigos.
- c) Concertar audiencias con el denunciante y el denunciado, sus superiores y compañeros, así como con cualesquiera personas que considere necesarias.
- d) Recabar información a través de la documentación pertinente.
- e) Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, velando en todo momento por el derecho a la intimidad del trabajador, así como por el resto de los derechos fundamentales.
- f) vi) Solicitar cualesquiera otras diligencias que el Compliance Officer estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

#### 8.7. Informe final

Una vez practicadas las diligencias acordadas por el RCI éste dispondrá de un plazo de diez días para elaborar un informe de conclusiones, que contendrá:

- a) Una descripción de los hechos investigados
- b) Una relación de las diligencias practicadas y del resultado de las mismas.
- c) Una valoración de los hechos investigados y de las conclusiones obtenidas.
- d) Una propuesta de resolución, que podrá consistir en alguna o varias de las siguientes:
  - I. Archivo del procedimiento, si de las diligencias practicadas se desprende inequívocamente que el hecho denunciado no es constitutivo de infracción alguna.
  - II. Proponer una sanción disciplinaria para el caso de que el RCI concluya que se han constatado conductas irregulares por parte del denunciado. También deberán incluirse, en este apartado, las posibles acciones de resarcimiento que se puedan adoptar respecto a cualquier perjudicado por los hechos.
  - III. Las sanciones que podrán imponerse en cada caso serán las previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en el Convenio Colectivo de aplicación.



- IV. Comunicar a los miembros de la empresa situaciones de riesgo que hayan podido detectarse con el fin de prevenir incidencias similares en el futuro, todo ello con absoluto respeto a la legislación relativa a la protección de datos personales y salvaguardando la confidencialidad del procedimiento.
- V. Proponer medidas de prevención.
- VI. Comunicar los hechos a la autoridad competente (administrativa o judicial). En caso de que los hechos puedan ser constitutivos de delito, se comunicaran inmediatamente al Ministerio Público o bien a la Fiscalía Europea, si los hechos afectan a los intereses financieros de la Unión Europea.

#### 8.8. Ejecución de la sanción.

La propuesta de decisión del RCI deberá remitirse, lo antes posible al órgano de administración que decidirá las medidas que habrán de adoptarse, en su caso.

La decisión del órgano de administración será comunicada al denunciado, sin que pueda comunicársele en ningún caso la identidad del denunciante.

La comunicación de la decisión deberá tener lugar lo antes posible y, en cualquier caso, dentro del plazo máximo de tres meses desde la denuncia, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, éste podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

El órgano de Administración de la Empresa deberá remitir la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea.

#### 8.9. Denuncias falsas o de mala fe

El CDI de DERMOFARM, S.A.U. debe emplearse de manera responsable y adecuada. La comunicación de hechos falsos, con una actitud maliciosa y moralmente deshonesto, supone una infracción de la buena fe que debe presidir las relaciones de trabajo dentro de la compañía, pudiendo derivar en medidas disciplinarias de conformidad con el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Si, tras el oportuno análisis, se pudiera concluir que los hechos denunciados son manifiestamente falsos y que la denuncia ha sido presentada con actitud maliciosa y mala fe:

- a. Se archivará la denuncia, documentando los motivos que han llevado a archivar el expediente, finalizando la labor de investigación.
- b. Se trasladará dicha circunstancia a la Dirección de RRHH para que, en coordinación con el Comité de Compliance, se propongan medidas disciplinarias de conformidad con el Convenio Colectivo General de la Industria Química.
- c. Se informará, de forma escrita, la propuesta de sanción al Órgano de Administración, quien decidirá la acción disciplinaria a aplicar al denunciante de mala fe.



## **9. Publicidad y comunicación del CDI.**

La empresa ha adoptado las siguientes medidas de difusión:

- Notificación a todos los/as Empleados/as de la existencia del Canal de Denuncias a través de una circular informativa remitida por correo electrónico y una nota informativa en los tabloneros de anuncio del comedor.
- Puesta a disposición de todos los/as Empleados/as, de la Política de Uso del Canal de Denuncias a través de la web de la empresa en el pie de página - apartado - *Canal de Denuncias Interno* -
- Comunicación y consenso de la Política de Uso del Canal de Denuncias con el Comité de Empresa.

## **10. Prohibición de represalias y protección del denunciante.**

- Aquellas personas que hagan uso del CDI de buena fe y de acuerdo con el presente protocolo, quedan protegidas frente a cualquier tipo de represalia, discriminación y penalización como consecuencia de las denuncias realizadas.
- DERMOFARM, S.A.U. no adoptará, ni durante la investigación ni tras su finalización, medida alguna que perjudique al comunicante en su desempeño y carrera profesional, o que suponga la cesación de la relación laboral y sancionará cualquier tipo de represalia que pudiera darse contra los comunicantes de buena fe.
- En todo caso, se entenderá por represalia toda acción u omisión que esté prohibida por la ley o que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a las personas que la 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. A modo de ejemplo, y sin que se trate de una lista cerrada, son consideradas represalias las siguientes:
  - La suspensión del contrato de trabajo.
  - Despido o extinción de la relación laboral o estatutaria (incluyendo la no renovación o la terminación anticipada del contrato de trabajo temporal una vez superado el periodo de prueba y la terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios).
  - La imposición de medidas disciplinarias.
  - La degradación o denegación de ascensos.
  - Cualquier modificación sustancial de las condiciones del trabajo (cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial, etc.).
  - 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 medidas llevadas a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas ajenas a la presentación de la denuncia).

- Cualquier daño, incluidos los de carácter reputacional.
  - Pérdidas económicas.
  - Coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo (apartamiento de cualquier responsabilidad o función).
  - Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
  - Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o a la contratación de obras o servicios.
  - Denegación o anulación de una licencia o permiso.
  - Denegación de formación.
  - Discriminación o trato desfavorable o injusto.
- La prohibición de represalias también se aplicará a aquellas personas que estén relacionadas con el denunciante y que pudieran sufrir represalias en un contexto laboral, como sus compañeros o familiares. De la misma forma, la protección se extenderá a aquellas personas que hayan ayudado al denunciante en el proceso de denuncia.
  - Sin perjuicio de lo anterior, los denunciantes no gozarán del derecho de protección en los siguientes casos:
    - Cuando los hechos denunciados carezcan de toda verosimilitud.
    - Cuando los hechos denunciados no sean constitutivos de infracción incluida en el ámbito de aplicación de la Ley Reguladora de la Protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
    - Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos.
    - Cuando la denuncia se refiera a conflictos interpersonales o que afecten únicamente al denunciante y a las personas denunciadas.
    - Cuando la denuncia se refiera a hechos públicos o meros rumores.
    - En general, cuando la denuncia no esté comprendida en el ámbito de aplicación de la Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.



## **11. Formulario de Contacto**

**<https://www.dermofarm.com/formulario-de-comunicacion-de-denuncias/>**

