

# Utilización del Buzón Ético y de Cumplimiento

## 1 Introducción

Condis Supermercats (en adelante, CONDIS) opera de manera justa e íntegra, velando por mantener una posición de liderazgo, prestigio y reputación.

El comportamiento poco profesional de cualquiera de nosotros puede dañar la reputación y exponernos a posibles sanciones. Por ese motivo, desde CONDIS se trabaja activamente para prevenir y evitar esta posibilidad.

Así, se requiere que todos los que actuamos en nombre y/o por cuenta de CONDIS, lo hagamos siguiendo y respetando en todo momento:



**La legislación vigente**



**El Código Ético**



**Las políticas y procedimientos internos**



En esa labor de prevención, resulta esencial la cooperación de todos nosotros a la hora de detectar posibles situaciones de incumplimiento que puedan poner en riesgo tanto a CONDIS, como a todos nosotros de forma individual.

Por ello, CONDIS dispone de un Buzón Ético y de Cumplimiento a través del cual se pueden informar o denunciar las siguientes incidencias conocidas dentro del marco de tu relación laboral o profesional con CONDIS:



- Incumplimientos o riesgos de incumplimiento del Código Ético, así como de la normativa aplicable a las actividades de CONDIS, sea interna o externa, y aquella normativa vinculada al Modelo de Cumplimiento de Condis.
- Acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea e infracciones penales o administrativas graves o muy graves.

El presente documento tiene por objeto informar sobre el uso de dicho Buzón Ético y de Cumplimiento y sobre la forma de realizar una comunicación o denuncia a través de éste. Asimismo, está basado sobre dos principios básicos:

- La importancia de comunicar o denunciar posibles situaciones de incumplimiento, irregularidades o infracciones, sabiendo que todas las inquietudes se tomarán en serio y se investigarán según corresponda.
- La garantía a todo el personal de que se puede y debe informar sin temor a ningún tipo de represalias, incluso si resultan estar equivocados siempre y cuando reporten de buena fe. En el anexo I de este documento se explica que se entiende por represalia.

# 2

## Comunicación o denuncia de la incidencia

La comunicación o denuncia de incidencias la podremos realizar identificándonos o de manera anónima y de forma verbal o escrita a través de las siguientes vías:

|  |  |
|--|--|
|   | A través de la <u>plataforma Ulises GRC</u> .  |
|   | Por correo postal (a la atención del Compliance Officer) a la dirección de CONDIS en: C/ del Mig, nº 72-80 (Polígono Industrial Pla d'en Coll), 08110 Montcada i Reixac, Barcelona (España). |
|   | Llamando al número de teléfono 938 32 99 94.   |
|  | También se podrá realizar en una reunión presencial dentro del plazo de 7 días si se solicita por alguna de las tres vías anteriores.  |

La tramitación y gestión de las comunicaciones o denuncias realizadas corresponde al Responsable del Sistema Interno de Información, órgano colegiado compuesto por 3 personas que delega las funciones de gestión, seguimiento e investigación de las comunicaciones y/o denuncias en el Compliance Officer de CONDIS, que tratará tanto la información recibida, como la identidad del comunicante con la máxima confidencialidad y respetando los derechos de todas las personas implicadas en la comunicación o denuncia.

Al comunicar una Incidencia o denuncia deberemos facilitar la máxima información de la que dispongamos sobre la misma, así como la identidad de sus responsables y fecha en la que se produjo.



Es importante tener en cuenta que debemos comunicar o denunciar dichas incidencias, independientemente de la posición que ostente la persona que la haya cometido ya sea empleado, directivo, consejero y/o dependiente.



En caso de que tengamos sugerencias, consultas o dudas, podemos buscar el asesoramiento del Responsable del Sistema Interno de Información utilizando cualquiera de las vías habilitadas, recogidas en este apartado.

# 3 ¿Qué comunicar y qué no?



## EN EL LUGAR DE TRABAJO...

- Conductas que no propicien un buen ambiente de trabajo.
- Conductas que generen situaciones de discriminación o comportamientos abusivos.
- Conductas que pongan en peligro la salud e integridad de los trabajadores.
- Conductas que no promuevan el desarrollo profesional basado en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales.

## EN NUESTRAS ACTIVIDADES COMERCIALES...

- Situaciones personales que puedan condicionar el correcto desempeño de las funciones del colaborador al anteponer sus intereses personales a los de la Compañía.
- Relaciones inapropiadas con terceros (p.e. ofrecimiento / aceptación de regalos) que pudieran servir para influir en sus decisiones.
- Cualquier sospecha que se tenga sobre el buen hacer de proveedores y otros terceros (actuación no conforme a la ley).

## EN EL USO DE LOS RECURSOS, INFORMACIÓN Y BIENES DE LA COMPAÑÍA...

- Cualquier uso indebido de los activos y recursos de Condis, incluidos los Sistemas de Información.
- La utilización de nuestras marcas registradas u otra propiedad intelectual sin la autorización debida o su utilización de manera degradante, difamatoria, ofensiva y/o que pueda afectar a la imagen / reputación de Condis.
- Cualquier divulgación no autorizada de información confidencial o utilización de dicha información en beneficio del colaborador o en el de otra persona o empresa.

## EN NUESTRA RELACIÓN CON EL MERCADO...

- Selección de proveedores basada en criterios no objetivos e imparciales.
- Posibles confabulaciones con competidores.



- Incidencias operativas relacionadas con la gestión de las tiendas. Éstas deberán comunicarse utilizando los canales habilitados para ello (SCC).
- Incidencias relacionadas con los Sistemas de Información. Éstas deberán comunicarse utilizando los canales habilitados para ello (Helpdesk o SCC, según corresponda).
- Cualquier incidencia, inquietud o aspecto que afecte a tu relación / contrato laboral. Estos aspectos deberán tratarse con el superior jerárquico o con la División de Recursos Humanos, según corresponda.

# 4

## Protección al Informante

Este documento ha sido adaptado a la nueva regulación en materia de protección a los informantes introducida mediante 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 (en adelante, Ley 2/2023) En ese sentido:

- Cualquiera de nosotros que formule una comunicación o denuncia sobre alguna situación de incumplimiento, irregularidades o infracciones normativas a través del Buzón Ético y de Cumplimiento, estará protegido frente a cualquier tipo de represalia, discriminación y/o penalización por motivo de las comunicaciones o denuncias realizadas. CONDIS sancionará cualquier tipo de represalia contra los informantes de buena fe y facilitará, en su caso, el asesoramiento legal que corresponda.
- Asimismo, la prohibición de represalias también se aplicará a aquellas personas previstas en el artículo 3 de la Ley 2/2023 que estén relacionadas con el informante 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 informante en el proceso de comunicación.



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

# 5

## Anexo I: ¿Qué se entiende por represalia?

Se entenderá por represalia cualquier acto u omisión que esté prohibido por la Ley o que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a la persona que la sufre en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informante, o por haber realizado una revelación pública. A modo de ejemplo, y sin que se trate de una lista cerrada:

- Suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes.
- Degradación o denegación de ascensos.
- Cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo.
- Denegación de formación.
- Evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales.
- Imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias.
- Coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Discriminación, o trato desfavorable o injusto.
- 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.
- No renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal.
- Daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos.
- Inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, informal o formal, que pueda implicar que en el futuro la persona no vaya a encontrar empleo en dicho sector.
- Terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios.
- Anulación de una licencia o permiso.
- Referencias médicas o psiquiátricas.