



## Política de denuncia de irregularidades



## 1. Visión general

En Europe Snacks Group, («la Sociedad»), nos guiamos por nuestros valores empresariales. Estos valores son la base de nuestra forma de actuar e interactuar entre nosotros, con nuestros clientes, miembros, proveedores, accionistas y otras partes interesadas. La Sociedad se compromete a garantizar el cumplimiento corporativo y a promover una cultura corporativa ética, respetando las normas más estrictas de trato justo, honestidad e integridad en nuestras actividades comerciales.

## 2. Objetivo

Se ha implementado esta política con el objetivo de garantizar que cualquier inquietud planteada en relación con cualquier conducta indebida o estado incorrecto de los negocios o circunstancias relativos a la actividad comercial de la Sociedad se trate de manera efectiva, segura, apropiada y de conformidad con la Ley de Sociedades de 2001 (Cth) (la Ley).

La Sociedad fomenta la denuncia de cualquier caso sospechoso de conducta no ética, ilegal, corrupta, fraudulenta o indeseable en relación con la actividad comercial de la Sociedad y ofrece protección y medidas a las personas que denuncien dicha conducta sin temor a victimización o represalias.

Esta política se facilitará a todos los empleados y directivos de la Sociedad al inicio de su empleo o contratación y también estará disponible a través del programa informático Whistleblower Software.

La política también estará a disposición de personas ajenas a la organización y podrá consultarse en la página web de la Sociedad.

La Sociedad podrá invitar a directivos, altos cargos y empleados a asistir a sesiones de formación para garantizar una formación continua en relación con la implementación de la política.

## 3. Alcance

Esta política se aplicará a cualquier persona que sea, o haya sido, con respecto a la Sociedad: empleado, directivo, administrador, contratista (incluidos subcontratistas y empleados de contratistas), proveedor (incluidos empleados de proveedores), asesor, auditor, socio y familiar, dependiente, cónyuge o dependiente de un cónyuge de cualquiera de los anteriores.

Esta política se aplicará a las personas mencionadas anteriormente en todos los países en los que opere la Sociedad.

## 4. Conducta denunciabile

Podrá denunciar o informar, en virtud de esta política, si tiene motivos razonables para creer que un administrador, directivo, empleado, contratista, proveedor, asesor u otro que mantenga una relación comercial con la Sociedad ha incurrido en una conducta (Conducta Denunciable) que es:

- deshonesta, fraudulenta o corrupta;
- ilegal (como robo, tráfico o consumo de drogas ilícitas, violencia o amenaza de violencia y daños a la propiedad);
- no ética, incluida cualquier infracción de las políticas corporativas, como el Código Ético;
- opresiva o gravemente negligente;
- potencialmente perjudiciales para la Sociedad, sus empleados o un tercero;

- mala conducta o una situación impropia;
- un peligro, o representa un peligro para el público o el sistema financiero;
- acoso, discriminación, victimización o intimidación.

Cualquier denuncia que no entre dentro de la definición de Conducta Denunciable, no podrá acogerse a la protección de la Ley. Quedará a discreción de la Sociedad si considera que existe una sospecha razonable de que se está produciendo la Conducta Denunciable y/o si la conducta constituye «mala conducta o situación impropia» en virtud de la Ley. Para evitar dudas, la Conducta Denunciable no incluye las quejas personales relacionadas con el trabajo. Una queja personal relacionada con el trabajo es una queja sobre cualquier asunto relacionado con el empleo actual o anterior de un miembro del personal, que tenga implicaciones personales (o tienda a tenerlas) para dicho individuo y que no tenga implicaciones más amplias para la Sociedad. A continuación, se exponen algunos ejemplos de quejas personales relacionadas con el trabajo:

- Un conflicto interpersonal entre el miembro del personal y otro empleado.
- Una decisión relativa a la contratación, traslado o ascenso del miembro del personal.
- Una decisión relativa a las condiciones de contratación del miembro del personal.
- La decisión de suspender o rescindir el contrato del miembro del personal, o de imponerle medidas disciplinarias.

Las quejas personales relacionadas con el trabajo deberán comunicarse al jefe.

## 5. Denunciar

La Sociedad confía en que sus empleados mantengan una cultura de comportamiento honesto y ético. Por tanto, si tiene conocimiento de una Conducta Denunciable, se espera que la comunique, siguiendo esta política.

Existen varias formas de denunciar o informar de cualquier problema o comportamiento que considere una Conducta Denunciable.

### Denuncias internas

Podrá denunciar cualquier Conducta Denunciable a su departamento jurídico o de recursos humanos.

Podrá denunciar fuera del horario laboral, poniéndose en contacto con los responsables jurídicos o de recursos humanos mencionados anteriormente por correo electrónico o a través del correo electrónico interno [corporate.compliance@europesnacks.com](mailto:corporate.compliance@europesnacks.com).

También se le anima a ponerse en contacto con su departamento jurídico o de recursos humanos para obtener cualquier información adicional que pueda necesitar antes de hacer una denuncia o para cualquier aclaración relativa a esta política.

Si no puede utilizar ninguno de los canales de información anteriores, podrá denunciar la Conducta Denunciable a un «destinatario admisible» dentro de la Sociedad. Los destinatarios elegibles son: directivos; administradores; altos cargos; auditores o un miembro de un equipo de auditoría que lleve a cabo una auditoría de la Sociedad y actuarios.

El director de Protección de Denunciantes de Irregularidades o el destinatario elegible protegerán sus intereses y garantizarán la integridad del mecanismo de denuncia.

## Denuncias externas

Si usted no se siente cómodo presentando una denuncia interna, o si ha presentado una denuncia interna, pero no se ha tomado ninguna acción dentro de un plazo razonable, podrá denunciar cualquier Conducta Denunciable al auditor externo de la Sociedad / servicio externo independiente de denuncia de irregularidades, el Software Whistleblower: <https://whistleblowersoftware.com/secure/denuncias>

Las llamadas serán recibidas por Nombre de la persona durante el horario laboral entre la Hora de inicio y la Hora de cierre (AEST) y también se podrá acceder a ellas fuera del horario laboral, poniéndose en contacto con Nombre de la persona. Su llamada no será grabada y la persona que la atienda no tendrá ningún vínculo con la Sociedad. Son especialistas formados y dedicados a tratar con los denunciantes de irregularidades y sus preocupaciones.

Nombre de la persona preparará una denuncia en la que se detallen las preocupaciones planteadas por usted a un director de Protección de Denunciantes de Irregularidades. Toda la información de la denuncia será confidencial, salvo que así lo exija la ley o sea necesario revelarla a las autoridades reguladoras, los organismos encargados del cumplimiento de la ley o los asesores profesionales de la Sociedad.

## Anonimato

Cuando presente una denuncia, podrá hacerlo de forma anónima. Si la denuncia se presenta de forma anónima, puede resultar difícil para la Sociedad investigar adecuadamente los asuntos denunciados; sin embargo, usted no está obligado a revelar su identidad.

Cuando la denuncia se ha hecho externamente y usted proporciona sus datos de contacto, esos datos de contacto solo se comunicarán a un director de Protección de Denunciantes de Irregularidades con su consentimiento.

## Informar a un jurista

Puede optar por comentar sus preocupaciones con un jurista para obtener asesoramiento o representación legal. Estará cubierto por las protecciones descritas en esta política si ha informado de sus preocupaciones a un jurista.

## Interés público y divulgación urgente

En determinadas situaciones, la conducta o infracción puede ser de tal gravedad y urgencia que sea necesaria su divulgación a los medios de comunicación o a un parlamentario.

Solo se puede hacer una divulgación de interés público y de emergencia a:

- Un periodista, definido como una persona que trabaja profesionalmente como periodista para un periódico, una revista o un servicio de radiodifusión o televisión.
- Un miembro del Parlamento de la Commonwealth o de un parlamento estatal o territorial.

Solo puede hacer una divulgación de interés público y de emergencia si:

- ha revelado previamente la información a ASIC o APRA;
- ha revelado previamente la información a ASIC o APRA;
- han transcurrido, al menos, 90 días desde la anterior denuncia;
- tiene motivos razonables para creer que no se están tomando medidas para abordar los asuntos que ha revelado;
- tiene motivos razonables para creer que revelar información adicional a un periodista o parlamentario sería de interés público;

- ha notificado por escrito, incluyendo información suficiente para identificar la denuncia anterior a la autoridad a la que se hizo la denuncia anterior, que tiene la intención de hacer una divulgación de interés público; y
- ha notificado por escrito, incluyendo información suficiente para identificar la denuncia anterior a la autoridad a la que se hizo la denuncia anterior, que tiene la intención de hacer una divulgación de interés público; y
- el alcance de la información revelada no será mayor que el necesario para informar al destinatario de la conducta indebida o de la situación inapropiada.

Tendrá derecho a protección cuando haya hecho una revelación de interés público si:

- tiene motivos razonables para creer que la información se refiere a un **peligro sustancial e inminente** para la salud o la seguridad de una o varias personas, o para el medio natural; y
- ha notificado por escrito, incluyendo información suficiente para identificar la denuncia anterior a la autoridad a la que se hizo la denuncia anterior, que tiene la intención de hacer una divulgación de interés público; y
- no se revela más información de la razonablemente necesaria para informar al destinatario del peligro sustancial e inminente.

## 6. Investigación

La Sociedad investigará todos los asuntos denunciados en virtud de esta política tan pronto como sea posible después de que se haya denunciado el asunto. El director de Protección de Denunciantes de Irregularidades investigará el asunto y, si es necesario, designará a un investigador externo para que le ayude a llevar a cabo la investigación. Todas las investigaciones se llevarán a cabo de manera justa, independiente y oportuna y se harán todos los esfuerzos razonables para preservar la confidencialidad durante la investigación.

Si la denuncia no es anónima, el director de Protección de Denunciantes de Irregularidades o el investigador externo se pondrá en contacto con usted, por el medio de comunicación que prefiera, para hablar del proceso de investigación y de cualquier otro asunto que sea relevante para la investigación.

En caso de que haya optado por permanecer en el anonimato, su identidad no se revelará al investigador ni a ninguna otra persona y la Sociedad llevará a cabo la investigación, basándose en la información que le haya facilitado.

En la medida de lo posible, el director de Protección de Denunciantes de Irregularidades le informará sobre el progreso y los plazos previstos de la investigación. También se informará a la persona contra la que se hayan presentado alegaciones de los motivos de preocupación y se le dará la oportunidad de responder (a menos que existan restricciones u otros motivos razonables para no hacerlo).

En la medida en que lo permita la ley, el director de Protección de Denunciantes de Irregularidades podrá informarle de las conclusiones a usted y/o a la persona contra la que se hayan presentado las alegaciones. La Sociedad documentará las conclusiones en un informe; sin embargo, cualquier informe seguirá siendo propiedad de la Sociedad y solo se compartirá con usted o con cualquier persona contra la que se hayan presentado las alegaciones si la Sociedad lo considera apropiado.

## 7. Protección de Denunciantes de Irregularidades

La Sociedad se compromete a garantizar que cualquier persona que presente una denuncia reciba un trato justo y no surja ningún perjuicio y que se preserve la confidencialidad con respecto a todos los asuntos planteados en virtud de esta política.

## Protección frente a acciones legales

Usted no será objeto de ninguna acción legal civil, penal o administrativa (incluidas medidas disciplinarias) por revelar información en virtud de esta política o participar en cualquier investigación.

La información que facilite no será admisible en ningún procedimiento penal o civil, salvo en los procedimientos relativos a la falsedad de la información.

## Protección contra Conductas Perjudiciales

La Sociedad (o cualquier persona contratada por ella) no adoptará ninguna «Conducta Perjudicial» contra usted si ha revelado información en virtud de esta política. Por Conducta Perjudicial se entiende conductas reales o amenazas de conductas como las siguientes (sin limitación):

- terminación de la relación laboral;
- perjuicio para el empleo, incluidos el descenso de categoría y las medidas disciplinarias;
- alternancia de cargos o funciones;
- discriminación;
- acoso, hostigamiento o intimidación; y victimización;
- daños o lesiones, incluidos psicológicos;
- daños a la propiedad de una persona;
- daño a la reputación de una persona;
- daños a la actividad comercial o a la posición financiera de una persona; o
- cualquier otro daño a una persona.

La Sociedad también prohíbe estrictamente toda forma de Conducta Perjudicial contra cualquier persona que participe en una investigación de un asunto denunciado en virtud de la política en respuesta a su participación en dicha investigación.

La Sociedad tomará todas las medidas razonables para protegerle de Conductas Perjudiciales y emprenderá las acciones necesarias cuando se identifique dicha conducta. Si procede, la Sociedad podrá permitirle desempeñar sus funciones desde otro lugar o reasignarle a otro puesto (del mismo nivel) o hacer otras modificaciones en su lugar de trabajo o en sus funciones para protegerle del riesgo de perjuicio.

Si usted es objeto de una Conducta Perjudicial como resultado de una revelación de información en virtud de esta política o por participar en una investigación, deberá informar a un director de Protección de Denunciantes de Irregularidades o a un destinatario elegible de acuerdo con las directrices de notificación descritas anteriormente.

También podrá solicitar una compensación, como indemnizaciones, sanciones civiles o reincorporación si:

- sufre pérdidas, daños o lesiones a causa de una denuncia; y
- la Sociedad no tomó las precauciones razonables ni actuó con la diligencia debida para evitar cualquier Conducta Perjudicial.

## Protección de la confidencialidad

Toda la información que nos proporcione se tratará de forma confidencial y sensible.

No se le pedirá que indique su nombre cuando presente una denuncia. Para realizar una denuncia de forma anónima, se recomienda utilizar un seudónimo y ponerse en contacto con

los directores de Protección de Denuncias de Irregularidades de la forma indicada anteriormente.

Si denuncia de forma anónima, seguirá teniendo derecho a las protecciones de esta política. Si presenta una denuncia en virtud de esta política, su identidad (o cualquier información que pudiera identificarle) solo se compartirá si:

- da su consentimiento para compartir esa información; o
- su divulgación está permitida o exigida por la ley (por ejemplo, cuando el asunto se plantea a un abogado con el fin de obtener asesoramiento jurídico);

cuando sea necesario revelar información para la investigación eficaz del asunto, y ello pueda conducir a su identificación, se tomarán todas las medidas razonables para reducir el riesgo de que sea identificado. Por ejemplo, toda información personal o referencia a usted como testigo de un suceso se suprimirá de cualquier informe, se hará referencia a usted en un contexto neutro en cuanto al género y, cuando sea posible, se contactará con usted para ayudarle a identificar ciertos aspectos de su denuncia que pudieran identificarle de forma involuntaria. Toda denuncia en virtud de esta política también será tratada e investigada por personal cualificado.

La Sociedad también adoptará las siguientes medidas para proteger su identidad:

- todos los documentos en papel y electrónicos y otros materiales relacionados con la denuncia se almacenarán de forma segura;
- el acceso a toda la información relativa a una divulgación se limitará a las personas directamente implicadas en la gestión e investigación de la denuncia;
- solo un número restringido de personas directamente implicadas en la tramitación e investigación de una denuncia conocerán su identidad (previo consentimiento) o la información que pueda conducir a su identificación;
- las comunicaciones y documentos relacionados con la investigación de una denuncia no se enviarán a una dirección de correo electrónico ni a una impresora a la que pueda acceder otro miembro del personal; y
- se recordará a cada persona que participe en la tramitación e investigación de una denuncia los requisitos de confidencialidad, incluido el hecho de que una divulgación no autorizada de su identidad puede constituir un delito penal.

Si le preocupa que se haya revelado su identidad en relación con una denuncia sin su consentimiento, deberá informar inmediatamente a un director de Protección de Denunciantes de Irregularidades o a un destinatario elegible.

## **8. Asistencia disponible**

Cualquier empleado que presente una denuncia en virtud de esta política o se vea implicado como resultado de una denuncia realizada podrá acceder a Whistleblower Software, que es un servicio gratuito y confidencial disponible en la página web.

Cuando proceda, la Sociedad también podrá designar a una persona de apoyo independiente del equipo de Recursos Humanos para que se ocupe de cualquier preocupación que usted pueda tener.

## **9. Otros asuntos**

Toda infracción de esta política se tomará en serio y podrá dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

En la medida en que esta política impone obligaciones a la Sociedad, dichas obligaciones no son contractuales y no darán lugar a ningún derecho contractual. En la medida en que esta

política describe los beneficios y derechos de los empleados, son de naturaleza discrecional y no pretenden ser contractuales. Las condiciones de trabajo que tienen carácter contractual se establecen en el contrato de trabajo escrito del empleado.

La Sociedad podrá introducir, modificar, suprimir o sustituir unilateralmente esta política en cualquier momento. Se recomienda a los empleados que lean esta política junto con otras políticas pertinentes de la Sociedad.