

PROTOCOLO DEL CANAL DE DENUNCIAS - WHISTLEBLOWING

Aprobado por el Consejo de Administración de la empresa DIBAL S.A., el 26 de febrero de 2024.

1. FINALIDAD DEL CANAL DE DENUNCIAS

La Ley Orgánica 5/2010 introdujo en el Código Penal, la posibilidad de que las personas jurídicas puedan ser condenadas por la comisión de determinados delitos. En fecha 21 de febrero de 2023, el Boletín Oficial del Estado, publicó la Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Ley 2/2023), que transpone la Directiva 1937/2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (la “Directiva”).

El objetivo fundamental de la Ley es facilitar la comunicación de infracciones, mediante la obligación para las empresas, con una determinada plantilla, de implantar un sistema de información de infracciones y, dar garantía de la protección a los informantes de infracciones normativas. La Directiva y la Ley protegen las informaciones y comunicaciones sobre infracciones de derecho comunitario, así como sobre infracciones penales y administrativas graves o muy graves.

La finalidad del presente procedimiento es regular la recepción, tratamiento, investigación y resolución de las denuncias sobre presuntas irregularidades o incumplimientos cometidos por empleados, agentes comerciales, directivos, socios o accionistas, subcontratistas o cualquier otra persona relacionada en el apartado 2 “ámbito de aplicación” del presente protocolo que, puedan surgir en el ejercicio de la actividad empresarial de DIBAL S.A., en adelante la entidad.

El Canal de denuncias de la entidad, es accesible a través de la siguiente dirección <https://canaldenuncias.sbal.net/dibal-sa>. Para facilitar su uso a empleados, agentes comerciales, directivos, socios de negocio y, a cualquier persona interesada, la entidad hará público en su página Web principal la existencia del canal y el acceso al mismo.

El objetivo del presente Protocolo, es facilitar la comunicación ágil y confidencial de irregularidades que, puedan suponer incumplimientos normativos de la entidad.

Mediante el presente Protocolo de Canal de Denuncias se establecen, un conjunto de normas, que regulan un cauce específico por el que las personas informantes puedan reportar las irregularidades de las que tengan conocimiento. Además, el procedimiento busca asegurar que durante todo el proceso se garantice eficazmente la protección de la privacidad de las personas involucradas y, la confidencialidad sobre los datos contenidos en la denuncia, pudiendo realizarse, si así lo considera el denunciante, la denuncia de forma anónima.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Tal y como se indica en el artículo 3 de la Ley 2/2023, las personas destinatarias del presente Protocolo de Canal de Denuncias son las personas informantes, que hayan obtenido información sobre posibles irregularidades o infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso a las personas:

- Trabajadoras que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional.
- Trabajadoras en el sector público.
- Trabajadoras por cuenta ajena.
- Autónomas.
- Accionistas o partícipes.
- Pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de la entidad, incluidos los miembros no ejecutivos.
- Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y, la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores, con relación finalizada o por comenzar.
- Voluntarias, becarias, trabajadoras en periodos de formación (independientemente de si perciben o no una remuneración).
- Trabajadoras cuya relación laboral todavía no haya comenzado, si la información sobre infracciones ha sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

Además de a las personas informantes, la protección de la Ley se extiende a:

- Las personas físicas que, en el marco de la organización en la que prestan servicios la persona informante, asistan al mismo en el proceso.
- Las personas físicas que estén relacionadas con la persona informante y, que, por razón de la denuncia, puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares de la persona informante.
- Las personas jurídicas para las que la persona informante trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa.

3. ASPECTOS CLAVE ASOCIADOS AL CANAL DE DENUNCIAS

3.1 DEBER DE COMUNICACIÓN

Toda aquella persona que tuviera conocimiento fundado, de cualquier tipo de acto o hecho, que pudiera contravenir las políticas internas y los valores de la entidad o suponer un acto ilícito o contrario a la normativa vigente, deberá comunicarlo a la entidad, a través del canal establecido:

<https://canaldenuncias.sbal.net/dibal-sa>

3.2 RESPONSABLE DEL CANAL DE DENUNCIAS

La entidad ha nombrado como responsable de su canal de denuncias a la persona responsable del área legal de la compañía.

3.3 HECHOS DENUNCIABLES

El Canal de Denuncias debe entenderse como un instrumento que permita la comunicación de irregularidades o incumplimientos. Por ello, no debe emplearse de manera indiscriminada, sino para los fines que ha sido concebido.

Los hechos denunciados deben estar enfocados en conductas, incumplimientos o irregularidades que puedan ir en contra la política interna y los valores de la entidad, o bien constituir un acto ilícito o contrario a la normativa de aplicación vigente.

Tal y como indica el artículo 2 de la Ley 2/2023, a través del canal de denuncias se pueden denunciar:

- a) 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.
- b) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción, en su caso, de las políticas internas y los valores de la entidad.

A continuación, con carácter ilustrativo y no limitativo, exponemos algunos ejemplos de conductas que por acción u omisión debieran ser objeto de denuncia:

- **Actuaciones relacionadas con empresas proveedoras:** incumplimiento de los procedimientos relacionados con la selección de empresas proveedoras, compras, obsequios.
- **Acoso:** Todo tipo de conductas abusivas, hostiles u ofensivas hacia personas de la entidad, o bien ejercidas por personas de la entidad que puedan ser calificadas como acoso laboral, sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
- **Discriminación:** Prácticas discriminatorias por razón de cultura, ideas políticas, creencias religiosas, raza o de otro tipo.
- **Restricción de libertad** de expresión, asociación, sindical o de negociación colectiva.
- **Apropiación indebida y desvío de recursos y fondos de la entidad,** que supongan el apoderamiento fraudulento de bienes de propiedad de la entidad para uso propio o con intención de lucrarse.
- **Aspectos contables:** registro de transacciones comerciales y financieras de forma contraria a las prácticas contables generalmente aceptadas.
- **Conflicto de intereses:** primar el interés propio al de la entidad mediante actuaciones irregulares o contrarias a las normas establecidas en el ejercicio de sus obligaciones profesionales.

- **Conducta poco ética:** o deshonesta por parte de cualquier persona trabajadora cualquier nivel de la organización.
- **Compromisos con terceros** (clientes/as, empresas proveedoras): incumplimiento de los acuerdos firmados con terceras partes.
- **Falsificación de documentos:** modificar contratos, informes o documentos para beneficio propio o con el objetivo de causar detrimento a la entidad.
- **Seguridad de la información:** utilización no autorizada de la información de la entidad, de sus clientes/as o empresas proveedoras.

3.4 DERECHOS DEL DENUNCIANTE SOBRE COMUNICACIONES EFECTUADAS A TRAVÉS DEL CANAL DE DENUNCIAS

Con el fin de garantizar que, nadie que denuncie de buena fe, un hecho presuntamente ilícito sufrirá ninguna represalia en el proceso de tramitación de la denuncia, la entidad garantizará a la persona informante los siguientes derechos:

a) Derecho a la protección en el transcurso de la investigación

La entidad proporcionará la debida protección a todas las personas que realicen una denuncia de acuerdo con las directrices del presente procedimiento.

En el caso de que, el informante, haga público el contenido de la denuncia sólo podrá acogerse a las medidas de protección, en el caso de que haya primero denunciado a través del canal de denuncias y, con los plazos y medidas establecidos.

También será objeto de protección, en el caso de que haga público el contenido de la denuncia, bien porque exista riesgo manifiesto para el interés público, como puede ser una situación de emergencia o riesgo de daños irreversibles, bien porque en el caso de que se realice una denuncia externa existan riesgos de represalias o haya bajas probabilidades de que se le dé un tratamiento efectivo a la denuncia debido a las circunstancias concretas del caso, como puede ser la ocultación o destrucción de pruebas o que la autoridad actúe en connivencia con el autor de la infracción o se encuentre implicada en ella.

b) Prohibición de represalias

En ningún caso, se tomarán represalias contra la persona informante, aun si del resultado de las consecuentes investigaciones se verificara que no ha existido incumplimiento de la normativa aplicable, siempre que el informante no haya obrado de mala fe. Esto significa que el autor de cualquier tipo de represalia deberá ser sancionado.

En el Anexo I, se recogen aquellas acciones que son consideradas represalias.

c) Derecho a recibir información

El informante, siempre que no opte por la denuncia anónima, una vez analizada la misma, será informado por escrito, sobre si la misma se considerada procedente para ser admitida a trámite. En el caso de las denuncias anónimas, tendrá derecho de acceso a esta misma información.

Por otro lado, una vez finalizada la investigación, el informante tendrá derecho de acceso al estado de la denuncia y, al resultado de la investigación. En el caso de las denuncias anónimas se entenderá que, el informante, ha renunciado a este derecho.

d) Derecho a la información limitada

Al informante, en el proceso de la formulación de la denuncia, no se le podrá solicitar datos que no sean estrictamente necesarios para tramitar la denuncia y, posteriormente no se podrá solicitar ni conservar los que no sean estrictamente necesarios para la investigación.

La información que facilite el informante no podrá ser utilizada para fines distintos a la investigación. En el caso de que la denuncia aportada contenga información sobre secretos industriales o comerciales u otra que pudiera afectar a los intereses comerciales, económicos, estratégicos o de seguridad de la entidad o de terceros implicados, estas deberán de emplearse para lo estrictamente necesario en el proceso de investigación de la denuncia, no pudiendo revelarse ni compartirse para fines distintos de la misma. Cualquier dato que resulte excesivo o no pertinente para

la investigación de una denuncia o se haya recabado accidentalmente será eliminado inmediatamente.

Conforme al artículo 24.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el acceso a los datos contenidos en estos sistemas quedará limitado exclusivamente a aquellas personas quienes, incardinadas o no en el seno de la entidad, desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento, o a aquellas encargadas del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceras personas, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

e) Derecho al anonimato

El informante que presente una denuncia a través del Canal de denuncias podrá mantener el anonimato en torno a su identidad, garantizándose el mismo durante el proceso, siendo opcional para el denunciante incluir datos que permitan su identificación a través del formulario de denuncia habilitado al efecto.

f) Derecho a la confidencialidad

La identidad del informante será confidencial, no pudiendo revelarse sin su consentimiento expreso a ninguna persona que, no sea personal competente para recibir y gestionar las denuncias, con las excepciones que establece el derecho de la UE o la normativa española, en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por las autoridades o en el transcurso de procesos judiciales.

g) Derecho a recibir una respuesta en un plazo razonable

El informante recibirá, por parte de la entidad, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia, un acuse de recibo de la misma, a excepción de que el órgano encargado de la investigación considere que dicho acuse puede comprometer la protección de la identidad del informante.

El plazo, en relación al tratamiento de datos y la investigación de la denuncia, de conformidad con la normativa vigente, no podrá exceder de tres meses.

h) Derecho a la supresión de datos

Transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad sea la conservación, para dejar evidencia del funcionamiento del modelo de sistema de compliance o se deriven de la misma procesos judiciales o investigaciones por parte de las autoridades competentes.

3.5 IMPOSICIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si en la resolución de la investigación se comprueba de forma fehaciente, que los hechos investigados son ciertos y, están vinculados a conductas irregulares o ilícitas, el denunciado podrá ser objeto de sanción de conformidad con el régimen disciplinario vigente en la entidad, la legislación laboral y, el resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el miembro de la plantilla de la entidad, personal directivo o del Consejo de Administración.

La entidad también podrá poner los hechos en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales pertinentes si así lo considera necesario.

En el supuesto en el que el denunciado sea un tercero con el que no se mantiene una relación laboral (proveedor, agente comercial o socio de negocio), las sanciones aplicables se limitarán al ámbito mercantil (limitación de actuaciones, rescisión unilateral contractual por parte de la entidad, etc..), sin perjuicio de la comunicación anteriormente mencionada a las autoridades judiciales competentes.

3.6 COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS FALSAS O DE MALA FE

El canal de denuncias de la entidad 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 entidad, pudiendo derivar en medidas disciplinarias de conformidad con el régimen disciplinario vigente.

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: (i) se archivará la denuncia, documentando los motivos que han llevado a archivar el expediente, finalizando la labor de investigación; (ii) se trasladará dicha circunstancia a la Dirección de la entidad para que, se propongan medidas disciplinarias de conformidad con el régimen disciplinario vigente y; (iii) se informará, de forma escrita, sobre la propuesta de sanción a la Dirección del Departamento de Personas o, en su caso, al Consejo de Administración, quien decidirá la acción disciplinaria a aplicar al informante de mala fe.

4. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS

La entidad, para llevar a cabo las labores de investigación, ha designado a la persona responsable del canal de denuncias, indicada en el apartado 3.2 del presente protocolo y, ha desarrollado este procedimiento interno que regula todo el ciclo de vida de la denuncia, desde su comunicación inicial hasta su resolución, con la finalidad de comprobar la veracidad del contenido de las comunicaciones, la correcta obtención de evidencias y, garantizar los derechos del denunciante y denunciado. Este procedimiento se divide en tres fases:

- **Fase previa de identificación del órgano instructor competente:** En la medida en que la entidad, en el marco de su Plan de Igualdad tiene establecido un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el supuesto de que el contenido de la denuncia se enmarque en el ámbito de ese protocolo, el responsable del Canal de Denuncias de la entidad dará traslado, lo antes posible, del contenido de la denuncia a la Comisión de Investigación creada en el ámbito del protocolo de acoso, Comisión que será la competente para investigar la denuncia recibida. En estos supuestos y, siempre que la denuncia no haya sido anónima, se informará al denunciante de que su denuncia, por razón de su naturaleza, será tramitada por la vía establecida en el protocolo de acoso.
- **Fase de investigación:** Esta fase comprende la recepción y evaluación inicial de la denuncia, hasta la investigación de los hechos denunciados y la recopilación de evidencias que aporten validez a los hechos denunciados.

- **Fase de Conclusiones:** Esta fase comprende el análisis de las evidencias, pruebas aportadas y la posterior redacción del informe, por parte de la persona responsable del canal de denuncias, con las eventuales propuestas de las medidas correctoras o sancionadoras a la dirección de la entidad o, en su caso, al Consejo de Administración de la misma.

4.1 FASE DE INVESTIGACIÓN

4.1.1 Comunicación y recepción de la denuncia

El informante, en caso de optar por el uso del Canal de denuncias de la entidad, tendrá que rellenar el formulario de denuncia que está a su disposición en la dirección URL: <https://canaldenuncias.sbal.net/dibal-sa>

La denuncia deberá ser individual. En caso de que varias personas tengan conocimiento del mismo hecho o circunstancia que deba ser comunicado a la entidad, cada una de ellas deberá hacerlo de forma individual a través del canal de denuncias.

Los contenidos requeridos en el formulario de comunicación son los siguientes:

- Categoría de la denuncia.
- Relación del informante con la entidad denunciada.
- Datos identificativos del informante, o en su caso elegir denuncia anónima.
- Persona o personas denunciadas y cargo.
- Descripción de los hechos a través de un campo libre.

Antes de formalizar la denuncia, se deberá confirmar la comunicación. Una vez formalizada la misma se generará un código alfanumérico, que aparecerá en la pantalla para que el informante lo copie y lo guarde, ya que el mismo no se va a poder recuperar posteriormente y, solo introduciendo este código alfanumérico, el informante podrá acceder a consultar el estado de su denuncia.

Es importante que el informante aporte detalle suficiente sobre los hechos, conductas o actividades sospechosas, para que la persona responsable del canal de denuncia, o en su caso, la comisión creada en el ámbito del protocolo de acoso, puedan realizar

un análisis preliminar del contenido, permitiendo incluso el envío de ficheros o documentos adjuntos en relación a los hechos denunciados.

Dicho análisis, podrá generar los siguientes resultados:

- **Admisión provisional de la denuncia a trámite, en tramitación**: La denuncia ha sido recibida y, los hechos descritos podrían suponer un acto ilícito o contrario a las políticas internas y los valores de la entidad.
- **Inadmisión de la denuncia, rechazada**: Los hechos descritos son de una naturaleza distinta a los comentados anteriormente (ver epígrafe 3.3), y por ello se procede a su archivo, o bien se rechaza por falta de evidencias o de verisimilitud de los hechos denunciados.
- **Desistida por falta de información**: La información facilitada no permite entrar a valorar la existencia o no de un acto ilícito o contrario a las políticas internas y los valores de la entidad.
- **Aprobada**: La denuncia ha sido admitida a trámite y, ha generado su correspondiente expediente de investigación, encontrándose el mismo en fase de tramitación.
- **Cerrada**: La gestión del expediente de investigación ha concluido y, se ha emitido el correspondiente informe o por la naturaleza de la denuncia, ha sido derivada a la Comisión de Investigación del protocolo de acoso.

En todos los casos, la persona responsable del canal de denuncia, informará a la persona denunciante, de la decisión adoptada y, en su caso, del motivo o razones del rechazo o desistimiento por falta de evidencias, excepto si se hubiera optado por la denuncia anónima, en cuyo caso será la persona denunciante quien tendrá el derecho de acceso para consultar el estado de su denuncia.

4.1.2 Inicio de la Investigación

La persona responsable del canal de denuncias de la entidad, una vez evaluada y admitida la denuncia, procederá a la elaboración de un expediente sobre la denuncia en investigación, dicho expediente contendrá:

- Información descriptiva de la denuncia, indicando fecha de recepción.
- Datos aportados, diferenciando los datos objetivos y subjetivos.

- Valoración del contenido de la denuncia y de la fiabilidad del denunciante.
- Personas afectadas.
- Proposición de medias de urgencia a corto plazo, entre ellas, medidas cautelares que permitan minimizar el daño actual o inminente.

El objetivo del expediente es, recabar la máxima trazabilidad del proceso de investigación.

4.1.3 Responsable de la investigación.

La persona responsable del canal de denuncias, será la responsable de la investigación de la misma. Esta persona podrá solicitar, con las debidas garantías de confidencialidad y, resto de principios de actuación aplicables, la colaboración de otras personas de la entidad o de personas ajenas a la misma que actúen como asesores externos, quienes colaboraran en la investigación y en la recolección de evidencias de la denuncia.

En el transcurso de la investigación, también se podrá recurrir a otras áreas de la entidad, para desarrollar de forma efectiva la recopilación de pruebas y los análisis que permita contrastar los hechos denunciados.

La Dirección de la entidad podrá ser requerida, en cualquier momento, por la responsable del canal de denuncias para complementar, de forma coordinada, las acciones de investigación llevadas a cabo por este último, siempre con la máxima confidencialidad y discreción.

Por último, en caso de encontrarse alguna incompatibilidad o conflicto de intereses de la persona responsable del canal de denuncias o de la Dirección, con la investigación en curso, esta persona o personas deberán ser excluidas de la investigación para prevenir posibles conflictos de interés, y en estos supuestos, la entidad contratará los servicios de una consultora externa para que realice la investigación y, garantice la debida confidencialidad del proceso.

4.1.4 Acciones de la Investigación

La responsable del canal de denuncias emprenderá, si lo considera necesario, acciones tendentes a profundizar en los hechos y a recabar información adicional para tomar una correcta decisión, de forma objetiva, en base a las evidencias recabadas. Las acciones de investigación pueden contemplar:

- Requerir nuevas evidencias y/o pruebas al informante para mejorar el proceso de investigación.
- Concertar entrevistas con las personas implicadas, siempre con respeto a las leyes de protección de datos y privacidad de los implicados.
- Revisar toda aquella información relativa a la relación profesional de los implicados con la entidad, siempre con respeto a las leyes de protección de datos y privacidad de los implicados.
- Análisis forense por un experto externo independiente.
- Cualquier otra acción que considere necesaria para continuar con el proceso de investigación, respetando la normativa vigente en Protección de Datos.

La investigación consistirá, en todo momento, en un análisis objetivo de la documentación disponible, la obtención de evidencias, recolección de pruebas y el análisis de las mismas.

El proceso de investigación durará como máximo 3 meses, contados desde el día en que la responsable del canal de denuncias recibió la denuncia. Transcurridos los 3 meses, los datos podrán seguir siendo tratados para la investigación de los hechos denunciados y en su caso, por las autoridades competentes o en procesos administrativos o judiciales.

4.2 FASE DE RESOLUCIÓN

Una vez recabadas las pruebas y, analizadas las mismas por parte del responsable del canal de denuncias, se cierra la fase de investigación, se procede a la toma de decisiones acerca de la denuncia recibida, proponiendo a la Dirección de la entidad, o en su caso, al Consejo de Administración, las medidas que se deberán adoptar.

La Dirección podrá adoptar las siguientes medidas:

- **Denuncia no procedente:** En el supuesto en el que la investigación de los hechos comunicados se manifieste la ausencia de incumplimientos. El responsable del canal de denuncias informará al denunciante y, en su caso, al denunciado de dicha decisión, junto con los motivos que sustentan la misma.
- **Denuncia procedente:** En el supuesto que se pruebe que los hechos denunciados son ciertos, se deberá proceder a detallar las evidencias que sustentan dicha conclusión. Y en función de los hechos que se consideren probados, se aplicará el régimen sancionador de conformidad con el Convenio Colectivo de la entidad, la legislación laboral vigente y, el resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el miembro de la plantilla de la entidad, personal directivo o del Consejo de Administración, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran derivarse de la comisión de delitos. El responsable del canal de denuncias deberá informar al denunciante y, en su caso, al denunciado para ofrecerles la posibilidad de defensa.

4.3 INFORME DE CONCLUSIONES

La responsable del canal de denuncias, elaborará un informe de conclusiones, reflejando el resultado de toda la fase de investigación. El informe de conclusiones contendrá:

- Aspectos técnicos: Título, autor, fecha, finalidad, nivel de confidencialidad (quién tiene acceso al mismo).
- Antecedentes del expediente: Hechos que produjeron la comunicación, personas o departamentos objeto de la investigación.
- Objeto de la investigación y su finalidad.
- Actuaciones, hechos relevantes investigados y detectados, evidencias y pruebas analizadas.
- Conclusiones determinadas, en base al objetivo y alcance de la investigación.
- Propuestas de medidas sancionadoras o correctoras que deberá adoptar la Dirección o, en su caso, el Consejo de Administración, de conformidad con el Convenio Colectivo de la entidad, la legislación laboral y el resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el miembro de la plantilla de la entidad,

personal directivo o del Consejo de Administración, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran derivarse de la comisión de delitos.

La responsable del canal de denuncias recogerá dichas conclusiones de manera clara y concisa. Además, si existiera alguna limitación en el transcurso de la investigación, debe quedar reflejado en el informe.

5. CONFLICTO DE INTERESES

La presentación de una denuncia que, afecte directamente a personas que puedan participar activamente en la gestión e investigación de la misma, es decir, a la responsable del canal de denuncias y, en caso de ser requerida, del Comité de Dirección, serán excluidos de forma automática durante todo el proceso de investigación y análisis hasta su resolución, con el fin de evitar cualquier tipo de conflicto de interés e incompatibilidad, y garantizar así la objetividad e independencia de las actuaciones realizadas por el propio responsable del canal de denuncias.

ANEXO I: LISTADO DE ACCIONES CONSIDERADAS COMO REPRESALIAS

La prohibición de represalias, es un derecho que tiene el informante, garantizando su protección en todo el ciclo de vida de la denuncia. A continuación, se detallan algunas de las acciones que se pueden considerar represalias:

- Cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, cambio de funciones que impliquen reducción salarial.
- Degradación o denegación de ascensos.
- Denegación de formaciones, cursos, entre otros.
- Evaluación o referencias negativas sobre resultados laborales.
- La suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes.
- Imposición de medidas disciplinarias, amonestaciones u otra sanción, incluidas las disminuciones de periodos de descanso o modificación de periodo de vacaciones.
- Intimidaciones, acoso, discriminación o trato desfavorable.
- Daños físicos, morales o reputaciones, incluidos en redes sociales.
- Revelación anónima de información, identificando al informante para que sufra hostilidades en el entorno laboral.
- Proceso de difamación fuera del entorno laboral.
- Alegar la existencia de la cláusula de confidencialidad entre el denunciante y la entidad, para sancionar al denunciante por su incumplimiento.