CANAL ÉTICO CINK

En **Cink Venturing** tenemos el objetivo de promover el buen hacer corporativo a través de una cultura que fomente conductas éticas para una buena rutina cotidiana y crear un clima de total confianza y transparencia, cumpliendo con la legislación y disponiendo las vías necesarias para minimizar los riesgos de comportamientos antiéticos.

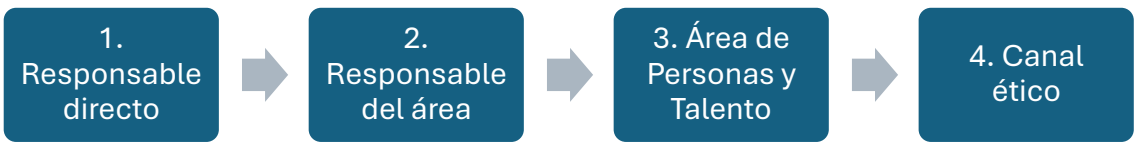
Para ello, se dispone de este canal ético como herramienta de detección de posibles irregularidades que puedan poner en riesgo la integridad personal o del grupo de conformidad, siguiendo la normativa vigente, con lo dispuesto en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD), en la Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y en la Ley 2/2023.

1. Colaboración y uso responsable

Es importante tener presente que el canal requiere de una **colaboración responsable** y será clave para la detención de conductas que no sean acordes con los principios éticos de la empresa.

2. Gestión interna de comunicaciones de denuncias

Con la intención de cuidar y garantizar una cultura ética en la empresa, creemos fundamental que el personal de Cink Venturing pueda identificar los diferentes canales dispuestos para comunicar problemas o comportamientos irregulares que atenten contra las personas (internas o externas), los procedimientos, el cumplimiento normativo, la moral y la ética en el trabajo. A continuación, indicamos en orden los canales internos dispuestos para comunicar irregularidades, a ser utilizados por las personas trabajadoras:



3. ¿Qué tipo de conductas se pueden denunciar?

- Competencias
- Contratación pública
- Impuesto de sociedades
- Intereses financieros del sindicato (gastos, recaudación de ingresos y fondos)
- Prevención del blanqueo de capitales/financiación de actividades terroristas
- Protección contra las radiaciones y seguridad nuclear
- Protección del medioambiente
- Protección del usuario
- Protección de datos personales y privacidad
- Salud pública
- Seguridad de las redes y los sistemas de información
- Seguridad alimentaria
- Seguridad en el transporte
- Seguridad de los productos
- Acoso sexual
- Acoso laboral

4. ¿Cómo se realiza una comunicación de denuncia a través del canal ético?

El acceso al canal ético se podrá realizar a través del Formulario de comunicación de denuncia y, a continuación, se tendrá que cumplimentar la información solicitada:

- Identificación de la(s) persona(s) denunciante(s) (menos en los casos en los que se opte por hacer la denuncia anónima).
- Descripción de los hechos en un campo libre, donde se deberán indicar con el mayor detalle posible.
- Posibilidad de agregar un archivo adjunto con información complementaria a la denuncia.
- Creación de una contraseña para consultar el estado de la comunicación de denuncia.

Es importante tener en cuenta que la denuncia será individual y este canal respeta totalmente el anonimato y proporciona a la(s) persona(s) denunciante(s) un **número de seguimiento** con el que se tendrá acceso en todo momento al estado de la comunicación de denuncia utilizando la contraseña creada.

5. Equipo de cumplimiento

Cink Venturing ha encomendado la **gestión de su canal interno de información** a dos personas que ostentan el cargo de *Chief Operations Officer* y de *People Manager*, quienes disponen de los medios personales y materiales oportunos para la gestión óptima de la comunicación de denuncia.

6. **Una vez recibida una comunicación de denuncia, ¿qué fases tiene el proceso?**

    a. **Fase inicial:**

Una vez se realiza el trámite, se recibirá un **acuse de recibo en los 7 días siguientes** a la solicitud. Es importante tener presente que las personas responsables de gestionar la comunicación de denuncia (equipo de cumplimiento) podrán requerir en el proceso la siguiente información:

1. Localización del lugar en la que se suceden los hechos.

2. Descripción de la irregularidad/apartado del procedimiento sobre el que se

desea aclaración o interpretación.

3. Momento en que se produce.

4. Categorizar si es puntual o recurrente.

5. Identificación de la(s) persona(s) implicada(s): persona(s) denunciada(s) y denunciante(s).

6. Detallar cómo se ha conocido la irregularidad.

7. Aclarar la documentación adjunta a la denuncia (pruebas o indicios). Deberán detallarse las circunstancias de esta y deberán acompañarse, en la medida de lo posible, las pruebas o indicios que la avalen, junto con la identificación de otros posibles testigos o personas trabajadoras que hayan podido tener conocimiento de los hechos.

    b. **Fase instructora:**

Apertura del procedimiento de investigación:

1. Se asignará un nivel de riesgo a la denuncia pudiendo ser: bajo, medio, alto o crítico. En el caso de riesgo alto o crítico, se valorarán acciones inmediatas (medidas cautelares).
2. Registro de la fecha de la comunicación de denuncia y tiempos límites para resolver el caso.
3. Desarrollo de la investigación de datos y registro de todas las pruebas o indicios.
4. Elaboración de un informe de todas las actuaciones que se han llevado a cabo durante la investigación por parte de las personas instructoras (equipo de cumplimiento).

La resolución de la comunicación de denuncia se realizará en un plazo **máximo de 3 meses** después de la presentación del caso.

Excepcionalmente, el plazo podría **ampliarse a 6 meses**, cuando sea necesario, debido a circunstancias específicas del caso, naturaleza o

complejidad del objetivo de la comunicación de denuncia que puedan requerir de una larga investigación.

c. Fase de resolución:

El equipo de cumplimiento procederá a la emisión de una **resolución** que refleje toda la exposición de los hechos documentados, seguida de una exposición detallada de todas las actuaciones que se han llevado a cabo en la investigación. Esta resolución se deberá notificar oportunamente a la(s) persona(s) denunciante(s).

Tipos de resoluciones:

Se distinguen dos tipos, principalmente:

1. Se detecta infracción, comportamiento antiético – irregular:

a. La organización adopta medidas para resolverla y para monitorizar que no vuelva a suceder, conforme a las políticas/código ético.
b. En su caso, impone las sanciones internas/medidas disciplinarias que procedan: si en la resolución de la investigación se verifica que los hechos investigados son ciertos y tienen una vinculación con conductas irregulares o ilícitas, la(s) persona(s) denunciada(s) podrá(n) ser objetivo de sanción conforme a la legislación laboral y resto de cuestiones civiles y mercantiles que haya contraído la persona trabajadora de la plantilla de la empresa, personal de la misma o persona vinculada a esta.
c. De ser el caso, monitoriza los resultados de las investigaciones judiciales/ policiales.

2. No se detecta infracción:

a. La organización protege la información y realiza custodia de documentos.
b. No interfiere en investigaciones policiales o judiciales.

7. Garantía de confidencialidad

En todo momento, el trámite respetará los principios de confidencialidad de los datos aportados y se tendrá un respeto absoluto por la privacidad. El tratamiento de los datos personales, a los efectos de la presente normativa interna, se ampara en lo establecido por el artículo 6.1 c) del RGPD, el artículo 8 de la LOPDGDD y el artículo 11 de la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

8. Comunicación de denuncias falsas y/o de mala fe:

El canal ético debe siempre usarse de una manera **responsable y cívica.** La comunicación de hechos falsos, o que moralmente no vayan acordes y sean deshonestos, supondrá una infracción de la buena fe que debe presidir en las relaciones de trabajo o ámbito mercantil.

Si después del oportuno análisis se concluye con que los hechos denunciados son falsos y la denuncia ha sido presentada en un acto de mala fe:

- Se archivará la comunicación de denuncia con la documentación de los motivos por los que se archiva el expediente y finalizará la labor de investigación.
- Se hará una valoración por parte del equipo de cumplimiento junto al comité de dirección para la aplicación de medidas disciplinarias de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente, como consecuencia de una actuación falsa y/o de mala fe.