

BOLTON
DENUNCIA DE IRREGULARIDADES
y
POLITICA DE LIBERTAD DE EXPRESIÓN



TABLA DE CONTENIDO

PRÓLOGO	2
PARTE I – GENERAL.....	4
1. Antecedentes y objetivo	4
2. Ámbito de aplicación	4
Este procedimiento es adoptado por Bolton (tal y como se define a continuación) y se aplica a las Partes Internas y Externas (tal y como se definen a continuación).....	4
3. Definiciones.....	4
4. Principios.....	10
PARTE II – PROCESO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES Y QUEJAS	14
2. [QUIÉN] Sujetos del proceso de denuncia	15
3. [CÓMO] Canales de denuncia	17
Bolton ha establecido los siguientes canales internos de denuncia:.....	17
PLATAFORMA DE DENUNCIA.....	17
En concreto, la Plataforma permite al denunciante seleccionar dos opciones, en función del tipo de infracción:	17
Cada denuncia se marcará con un código de identificación, de modo que el denunciante pueda seguir su tramitación paso a paso.....	18
4. [QUÉ] Procedimientos para gestionar las denuncias.....	19
PARTE III – DISPOSICIONES FINALES	22
1. Privacidad.....	22
2. Responsabilidad del denunciante.....	22
4. Entrada en vigor y publicación.....	23
5. Contactos	23



PRÓLOGO

Bolton es una empresa multinacional que lleva más de 75 años produciendo y comercializando una amplia gama de productos de consumo innovadores, sostenibles y de alta calidad.

Bolton se compromete a llevar a cabo sus actividades comerciales con equidad, integridad, cumplimiento de la ley y sus valores, respetando el planeta y las personas, partiendo de su Código de Conducta y su Política de Derechos Humanos, así como de los modelos organizativos y de control, cuando hayan sido adoptados por las filiales individuales.

Bolton espera que todos sus empleados y colaboradores, en cualquier capacidad, y socios actúen de manera responsable y con integridad, valora la transparencia y fomenta un entorno de escucha mutua.

Esta «*Política de denuncia y comunicación de irregularidades*» de Bolton (en adelante, la «**Política**») describe el procedimiento que se debe seguir en los casos en que se observen o se sospeche de conductas indebidas o incumplimientos. La Política se aplica tanto a las personas dentro de la organización como a terceros externos.

Por lo tanto, si alguien tiene conocimiento o motivos razonables para sospechar de cualquier comportamiento inadecuado, poco ético o ilegal en el lugar de trabajo, se le anima a que lo denuncie. Al hacerlo, se le da a Bolton la oportunidad de tomar todas las medidas necesarias para, entre otras cosas, abordar posibles irregularidades, reducir los riesgos para la reputación de la empresa y sus empleados y colaboradores, y garantizar un entorno de trabajo seguro e inclusivo para todos.

A tal fin, se recuerda también que las personas pueden ponerse en contacto en cualquier momento con su superior directo o con los departamentos pertinentes (Recursos Humanos y Asuntos Jurídicos y Cumplimiento Normativo) para cualquier necesidad o aclaración.

Esta Política protege el anonimato de la persona denunciante (tal y como se define a continuación). Además, Bolton no tolerará ninguna forma de represalia contra cualquier persona que plantee una inquietud de buena fe. Al mismo tiempo, las denuncias maliciosas o deliberadamente falsas pueden acarrear graves consecuencias para la persona denunciante, incluidas medidas disciplinarias si la persona denunciante es un empleado.

La Política tiene por objeto garantizar el cumplimiento de las diversas leyes y



reglamentos locales aplicables a las filiales de Bolton en materia, entre otras cosas, de protección de los derechos humanos, salvaguardia de la privacidad y prevención de cualquier limitación ilegal de los derechos individuales.

En el caso de las filiales europeas de Bolton, la Política también se ha redactado para cumplir con la Directiva (UE) 2019/1937 sobre la protección de las personas que denuncian infracciones del Derecho de la Unión y las disposiciones nacionales correspondientes. Además, para las filiales italianas, la Política forma parte integrante del modelo de organización, gestión y control adoptado de conformidad con el Decreto Legislativo n.º 231, de 8 de junio de 2001, en su versión modificada (en lo sucesivo, el «**Modelo 231**»).



PARTE I – GENERAL

1. Antecedentes y objetivo

Bolton ha establecido un sistema de denuncia único y completo para gestionar de forma coherente cualquier infracción y queja denunciada (tal y como se definen a continuación).

El objetivo de esta Política es:

- definir los asuntos que pueden ser objeto de denuncia;
- proporcionar orientación operativa que la persona denunciante (tal y como se define a continuación) debe seguir para presentar una denuncia de infracción (tal y como se define a continuación);
- describir la gestión de las denuncias (tal y como se define a continuación), incluyendo la recepción, el análisis y la gestión de la denuncia;
- identificar las funciones y responsabilidades de los organismos y órganos que participan en el proceso de denuncia;
- especificar las protecciones concedidas al denunciante, así como las posibles responsabilidades que pueden surgir en caso de denuncias maliciosas o gravemente negligentes que resulten ser falsas o infundadas;
- explicar las medidas previstas para proteger a las personas objeto de la denuncia y a otras partes implicadas en la denuncia en diversas capacidades..

2. Ámbito de aplicación

Este procedimiento es adoptado por Bolton (tal y como se define a continuación) y se aplica a las Partes Internas y Externas (tal y como se definen a continuación).

3. Definiciones

Bolton	El Grupo Bolton (Bolton Group S.r.l. y sus filiales).
Parte externa (o sujeto externo)	Who is in external relations with Bolton,



such as:

- ¿Quiénes mantienen relaciones externas con Bolton, tales como:
- colaboradores externos, trabajadores autónomos, profesionales independientes, consultores, clientes, proveedores, agentes o socios comerciales (actuales, potenciales o antiguos);
- candidatos que hayan tenido conocimiento de conductas ilegales durante el proceso de selección;
- antiguos empleados que hayan tenido conocimiento de conductas ilegales mientras aún mantenían una relación con Bolton?

Parte Interna (o sujeto interno)

Cualquier persona que tenga una relación interna con Bolton, como por ejemplo:

- empleados (incluidos aquellos en período de prueba), trabajadores temporales y becarios/practicantes;
- personas que ocupen cargos de representación, administración o dirección, o que ejerzan funciones de gestión o control sobre las actividades de la empresa; miembros del Consejo de Auditores Estatutarios, miembros del Órgano de Supervisión u otros órganos de control o supervisión que puedan existir dentro de las filiales.

Funciones

Las estructuras organizativas internas de Bolton a nivel global o de sus filiales individuales a nivel local, con

competencias/responsabilidades en un sector o servicio específico, como las funciones de *Cumplimiento (Compliance)*, *Recursos Humanos (HR)*, *Auditoría Interna*, *Jurídico*, *Finanzas*, etc.

Denuncias de infracciones

Cualquier comportamiento, acto u omisión que perjudique el interés público o la integridad de la administración pública o de Bolton y, en particular:

- actividades ilícitas relacionadas con los siguientes sectores: contratación pública, servicios financieros, productos y mercados, y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo; seguridad y conformidad de los productos; seguridad del transporte; protección del medio ambiente; protección contra las radiaciones y seguridad nuclear; seguridad de los alimentos y los piensos, y salud y bienestar de los animales; salud pública; protección de los consumidores; protección de la vida privada, protección de los datos personales y seguridad de las redes y los sistemas de información;
- actos u omisiones que afecten a los intereses financieros de la Unión Europea (para las filiales de Bolton en Europa);
- actos u omisiones relacionados con el mercado interior, incluidas las infracciones de las normas de la UE en materia de competencia y ayudas estatales, así como las infracciones de

las normas sobre el impuesto de sociedades o los mecanismos diseñados para obtener una ventaja fiscal que frustre el objeto o la finalidad de las normas aplicables en materia de impuesto de sociedades (para las filiales de Bolton en Europa);

- delitos administrativos, contables, civiles o penales no incluidos entre los indicados anteriormente;
- conductas ilícitas significativas de conformidad con el Decreto Legislativo n.º 231, de 8 de junio de 2001, o infracciones del Modelo 231 pertinente no incluidas entre los delitos indicados anteriormente (para las filiales italianas de Bolton);
- otros delitos previstos en el Decreto Legislativo n.º 23/2024 (para las filiales italianas de Bolton);

Quejas

Infracciones relativas a:

- disputas, reclamaciones o solicitudes relacionadas con un interés personal de la persona denunciante o de la persona que ha presentado una denuncia ante la autoridad judicial o contable que se refieran exclusivamente a sus relaciones laborales individuales, o inherentes a sus relaciones laborales con figuras jerárquicamente superiores;
- infracciones ya reguladas por normativas locales específicas en materia de finanzas, lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo;
- infracciones en el ámbito de la seguridad nacional, excepto (para las filiales de Bolton en Europa) las

infracciones de las disposiciones de la UE, que se incluyen en las infracciones de denuncia de irregularidades;

- violaciones de los derechos humanos no contempladas en las descritas en las infracciones de denuncia de irregularidades.

Información sobre infracciones

Información, incluidas sospechas fundadas, sobre infracciones cometidas o que, sobre la base de pruebas concretas, puedan cometerse dentro de la organización de Bolton, así como elementos relativos a conductas destinadas a ocultar dichas infracciones.

Informe

Cualquier comunicación de información sobre infracciones, ya sea mediante denuncia o reclamación.

El informe relativo a las infracciones denunciadas de conformidad con la Directiva (UE) 1937/2019 puede ser:

- Interno, si se proporciona de acuerdo con los canales descritos en la presente Política;
- Externo, si se presenta a través del canal establecido en la autoridad nacional competente a nivel local (por ejemplo, en Italia, la ANAC, Autoridad Nacional Anticorrupción).

Divulgación Pública

Cualquier conducta que pueda dar lugar a que la información sobre infracciones se haga pública en la prensa, en medios electrónicos o en otros medios de difusión que puedan llegar a un gran número de personas.

Persona interesada	La persona o entidad mencionada en el informe o en la divulgación pública como la persona a la que se atribuyen las infracciones o como una persona implicada de otro modo, por ejemplo, porque ha sido informada de los hechos.
Periodista o persona que realiza el reportaje	La persona (interna o externa) que realiza la denuncia o divulgación pública de información sobre infracciones adquirida en el contexto de su actividad laboral.
Canal de denuncia	El canal a través del cual se envía el informe.
Contexto laboral	Relación laboral o de colaboración entre la persona denunciante y Bolton, actual o pasada, en la que, independientemente de la naturaleza de la actividad realizada, la persona (parte interna o externa) adquiere información sobre las infracciones y por la que puede sufrir represalias en caso de denuncia, divulgación pública o notificación a las autoridades competentes.
Facilitador	Persona que, de conformidad con la Directiva (UE) 1937/2019, presta asistencia al denunciante en el proceso de denuncia, opera en el mismo contexto laboral y cuya asistencia debe mantenerse confidencial.
Gerente de quejas	La persona o personas designadas formalmente para gestionar el canal interno de denuncia identificado en la



presente Política.

Seguimiento	Las medidas adoptadas por el responsable de alerta o <i>Speak Up</i> para evaluar la veracidad de los hechos denunciados, el resultado de las investigaciones y las medidas adoptadas o que se vayan a adoptar.
Represalias	Cualquier comportamiento, acto u omisión, aunque solo sea intentado o amenazado, cometido como resultado de la Denuncia que cause o pueda causar, directa o indirectamente, un daño injusto a la Persona Denunciante.

4. Principios

Las partes que participan en diversas capacidades en las actividades reguladas por la presente Política deben actuar de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y corporativas pertinentes, entre otras cosas, observando los principios establecidos a continuación:

Transparencia

La gestión de los Informes debe garantizar la transparencia en la realización y la comunicación oportuna, completa y veraz de su proceso, a fin de asegurar un control y seguimiento eficaces.

Imparcialidad, independencia y profesionalidad.

Los informes deben gestionarse de tal manera que se garantice el mantenimiento de las condiciones necesarias de independencia y el cumplimiento de la diligencia requerida en términos de objetividad, competencia y profesionalidad. Por lo tanto, las personas encargadas de gestionar los informes asumen toda la responsabilidad de sus propias decisiones, incluida la de dar o no seguimiento al informe.

Confidencialidad de las denuncias y de la identidad del denunciante



Las denuncias y los datos del denunciante solo serán tratados por las partes debidamente autorizadas para tratar los datos personales del denunciante, el facilitador y todas las personas implicadas, de conformidad con la legislación aplicable en materia de protección de datos personales.

Los informes y los datos del denunciante, en particular, serán recopilados por el responsable de alerta o *Speak Up* y solo podrán ser comunicados a las personas involucradas en la gestión del informe, tal y como se indica en la Parte II de la Política, así como a los consultores y profesionales externos que Bolton pueda utilizar, de conformidad con las disposiciones de la ley sobre protección de datos personales, para dar seguimiento al informe.

En lo que respecta a las filiales italianas de Bolton, cabe señalar que, en el caso de las denuncias de irregularidades, la Ley n.º 24/2023 establece que la identidad del denunciante y cualquier otra información de la que se pueda deducir dicha identidad, directa o indirectamente, no podrá ser revelada, sin el consentimiento expreso del mismo, a otras partes distintas de las indicadas anteriormente. Esto se entiende sin perjuicio de la comunicación a organismos públicos y autoridades (incluidas las autoridades administrativas, judiciales y de seguridad pública), si se cumplen las condiciones o si la comunicación es necesaria para cumplir con una orden de la propia autoridad o con una obligación legal. Además, de nuevo en relación con la Denuncia, la identidad del Denunciante no podrá revelarse ni siquiera en el contexto de los procedimientos disciplinarios que puedan derivarse de la Denuncia, si la impugnación de la acusación disciplinaria se basa en investigaciones separadas y adicionales con respecto a la Denuncia, aunque sean consecuencia de esta. Si, por el contrario, la denuncia disciplinaria se basa, en su totalidad o en parte, en la denuncia y el conocimiento de la identidad del denunciante es indispensable para la defensa del acusado, la denuncia solo podrá utilizarse a efectos del procedimiento disciplinario si el denunciante da su consentimiento expreso para la divulgación de su identidad. En este último caso, se notificará por escrito al denunciante los motivos de la divulgación de sus datos confidenciales; se le comunicará lo mismo si la divulgación de su identidad y de la información de la que se pueda derivar, directa o indirectamente, es indispensable para la defensa de cualquier persona implicada. El denunciante debe ser consciente de que, si no da su consentimiento para revelar su identidad para los fines anteriormente indicados, podría impedir que se dé un seguimiento completo a la denuncia.

Prohibición de represalias

La persona denunciante estará protegida en todos los contextos, desde el momento

de la recepción de la denuncia y en todas las etapas posteriores, independientemente de los motivos por los que haya presentado la denuncia.

Dicha protección se proporcionará siempre que:

- en el momento de la denuncia, la persona denunciante tuviera motivos razonables para creer que la información sobre las infracciones era cierta;
- la denuncia se haya realizado de conformidad con las disposiciones de la presente Política.

Basándose en el principio de «prohibición de represalias», no se permite adoptar las siguientes medidas

- despido, suspensión no disciplinaria del trabajo u otra medida equivalente;
- descenso de categoría o denegación de un ascenso prometido o esperado;
- cambio de funciones o de lugar de trabajo;
- reducción de la remuneración o de la jornada laboral o distribución diferente de la jornada laboral en el caso de los empleados a tiempo parcial;
- suspensión de la formación o cualquier restricción en el acceso a la misma;
- notas de demérito o referencias negativas;
- adopción de medidas disciplinarias;
- coacción, intimidación, acoso o ostracismo;
- discriminación o trato desfavorable de otro tipo;
- no confirmación en el servicio (en el caso de un contrato de prueba, contrato de aprendizaje o contrato de trabajo de duración determinada u otra situación equivalente) motivada únicamente por el informe;
- solicitud de someterse a exámenes psiquiátricos o médicos;
- conducta que pueda dar lugar a daños o perjuicios a la reputación, también a través de la comunicación o difusión de noticias, por cualquier medio;
- rescisión anticipada o cancelación de un contrato de suministro de bienes o servicios (en caso de que la persona denunciante sea una parte externa);
- revocación de una licencia o permiso.



Cualquier acción de represalia o discriminación contra la persona denunciante será severamente perseguida por Bolton y podrá exponer a la persona que la haya llevado a cabo, además de las consecuencias legales (incluida la indemnización por daños y perjuicios), a sanciones disciplinarias sobre la base de las disposiciones de la legislación vigente, el contrato de trabajo aplicado y el reglamento de la empresa en la materia, si dicha persona es un empleado. Además, las sanciones y la responsabilidad por daños y perjuicios o indemnizaciones en que pueda incurrir Bolton como consecuencia de tales represalias o acciones discriminatorias se atribuirán a la persona que las haya llevado a cabo.

El facilitador tiene derecho a las mismas protecciones que se prevén para la persona denunciante.

El incumplimiento de los principios de transparencia, imparcialidad, independencia y profesionalidad, confidencialidad y prohibición de represalias puede dar lugar a responsabilidad disciplinaria, civil y/o, si se dan las condiciones, penal.

PARTE II – PROCESO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES Y QUEJAS

1. [QUÉ] Contenido del informe

El informe debe contener información específica y bien fundamentada sobre las presuntas infracciones, basada en elementos fácticos precisos y coherentes.

En particular, el informe debe incluir los siguientes detalles:

- la información personal del denunciante (nombre, apellidos, número de teléfono, dirección de correo electrónico y, si el denunciante es un empleado, el nombre de la filial de Bolton en la que trabaja y su puesto de trabajo);
- una descripción de los hechos denunciados, incluyendo la hora, el lugar y las circunstancias en las que se produjo el hecho, así como la forma en que la persona denunciante tuvo conocimiento de este;
- si se conoce, la identidad o cualquier elemento que permita identificar a la persona o personas que presuntamente han cometido las infracciones (como datos personales, cargo y/o cualquier otra información identificativa);
- cualquier otra persona que pueda proporcionar información sobre los hechos denunciados y cualquier documento que respalde la validez de dichos hechos;
- cualquier documento o información adicional que pueda ayudar a verificar la existencia de los hechos denunciados;
- cualquier otra información que pueda proporcionar pruebas útiles para respaldar los hechos denunciados.

Las denuncias anónimas que sean específicas, detalladas y estén respaldadas por la documentación adecuada podrán tratarse como denuncias identificadas y, como tales, podrán tramitarse de conformidad con la presente Política.

Las denuncias anónimas relativas a infracciones de denuncia de irregularidades se registrarán en una sección específica de un registro debidamente adoptado (en lo sucesivo, el «**Registro de denuncias**»), y cualquier documentación justificativa recibida deberá almacenarse adecuadamente, de conformidad con los principios establecidos en el apartado 4 de la parte I anterior. Si posteriormente se identifica al denunciante anónimo, la denuncia correspondiente se tratará como una

denuncia de denuncia de irregularidades con nombre y se concederá al denunciante las protecciones previstas en la Directiva (UE) 2019/1937 y la legislación local aplicable.

2. [QUIÉN] Sujetos del proceso de denuncia

Denunciante

La denuncia de infracciones y reclamaciones puede ser realizada tanto por partes internas como externas, tal y como se define en el apartado 3 de la Parte I anterior.

Responsable de alerta (*Speak up*)

La gestión del canal de denuncia se confía al responsable de alerta o *Speak Up*, que será una figura imparcial y autónoma encargada del canal de denuncia.

La función de responsable de alerta o *Speak Up* recaerá específicamente en el director jurídico y de cumplimiento normativo, el cual estará debidamente autorizados para tratar datos personales, recibirá la formación adecuada y tendrán las siguientes responsabilidades:

- serán responsables del sistema de alerta o *Speak Up* y de denuncia de irregularidades, los procesos y herramientas relacionados, incluido el canal de denuncia;
- serán responsables de definir y actualizar constantemente el proceso y mantener/garantizar el correcto funcionamiento del canal de denuncia;
- garantizar la información y el conocimiento del canal de denuncia y el funcionamiento del proceso de denuncia, entre otras cosas, asegurando que se dé la publicidad adecuada a esta Política;
- garantizar la coordinación y la participación de todos los actores involucrados en el proceso de denuncia, tanto a nivel local como de grupo;
- garantizar el seguimiento de las actualizaciones normativas y su aplicación por parte de las filiales individuales de Bolton;
- Enviarán sin demora las denuncias de interés al organismo supervisor local (si lo hubiera) sobre la base de las evaluaciones preliminares realizadas.
- Recibirán las denuncias y llevarán a cabo una evaluación inicial para tramitarlas correctamente (triaje).



- mantendrán el diálogo con la persona que presenta la denuncia, solicitando, si es necesario, las adiciones oportunas;
- proporcionarán información/informarán a las partes interesadas, si se considera pertinente tras las evaluaciones realizadas;
- garantizarán que se lleven a cabo todas las comprobaciones e investigaciones necesarias sobre los hechos objeto de la denuncia;
- realizarán un seguimiento del estado de aplicación de las medidas correctivas y, en general, de las iniciativas emprendidas;
- serán responsables de la gestión de las denuncias.

Funciones corporativas que pueden verse involucradas accidentalmente

Con el fin de garantizar la gestión más eficaz de la denuncia, el responsable de alerta o *Speak Up* podrá involucrar a otras funciones de Bolton (como RR. HH., Legal, Auditoría Interna, Finanzas, etc.), tanto a nivel local como de grupo, para que estas funciones puedan, entre otras cosas:

- Apoyar al responsable de alerta o *Speak Up* durante las fases de investigación, análisis y evaluación de la denuncia.
- Evaluar los posibles impactos del informe dentro de sus respectivas áreas de responsabilidad.
- Proporcionar recomendaciones sobre la adopción de medidas correctivas adecuadas para las áreas de negocio y los procesos afectados por el informe.
- Supervisar el estado de implementación de las medidas correctivas y, de manera más general, de las iniciativas emprendidas.
- Garantizar la aplicación de medidas de protección para la persona denunciante, el facilitador y, cuando sea necesario, las personas afectadas (en colaboración con el departamento de RR. HH.);
- Gestionar cualquier procedimiento disciplinario o sancionador (en colaboración con los departamentos de RR. HH. y jurídico).

Además, cuando se considere oportuno para la fase de investigación, el responsable de alerta o *Speak Up* podrá también involucrar al supervisor directo/gerente de línea de la persona afectada y/o de las personas denunciantes (si son empleados). En tales casos, el supervisor/gerente de línea también puede

definir el plan de acción relacionado con las áreas y procesos afectados por la denuncia.

3. [CÓMO] Canales de denuncia

Bolton ha establecido los siguientes canales internos de denuncia:

PLATAFORMA DE DENUNCIA

Bolton se ha dotado de una plataforma informática denominada «Bolton Speak Up», cuyo enlace se encuentra en el sitio web www.bolton.com (en adelante, la «**Plataforma**»).

En concreto, la Plataforma permite al denunciante seleccionar dos opciones, en función del tipo de infracción:

- *Infracciones de denuncia, definidas como «Infracciones de importancia pública de disposiciones nacionales o de la UE que perjudican el interés público o la integridad de una o varias de las empresas de Bolton (es decir: infracciones del Código de Conducta de Bolton que se detectan a nivel colectivo; violaciones colectivas de los derechos humanos; delitos medioambientales, financieros o alimentarios; terrorismo; infracciones en los ámbitos de la contratación pública, la seguridad y la salud públicas, los derechos de los consumidores, la privacidad, etc.)», (Directiva (UE) 2019/1937 y legislación local); y*
- *Denuncias por agravios, definidas como «infracciones de derechos individuales y situaciones en el contexto laboral de las empresas Bolton (es decir, infracciones del Código de Conducta de Bolton que son relevantes a nivel individual; acoso y hostigamiento en el trabajo; situaciones de conflicto interpersonal, etc.)», (Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos).*

Los dos tipos de denuncias se gestionarán por separado, ya que las denuncias de infracciones serán asistidas, cuando proceda, por las garantías adicionales establecidas en la Directiva (UE) 1937/2019 y la normativa local aplicable.

La Plataforma dirigirá al denunciante a uno u otro tipo de denuncia y le pedirá que rellene un formulario en el que describa el hecho objeto de la denuncia, que, una vez completado, se remitirá al responsable de alerta o *Speak Up* para que se encargue del caso.



Cada denuncia se marcará con un código de identificación, de modo que el denunciante pueda seguir su tramitación paso a paso.

NÚMERO DE TELÉFONO GRATUITO

Las denuncias también pueden realizarse llamando al número gratuito (en adelante, el **«Número gratuito»**), disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

El Número gratuito está asociado a un contestador automático que dirigirá a la persona denunciante al tipo de denuncia correcto (ya sea para denuncias de irregularidades o reclamaciones por incumplimientos) y le guiará en el proceso de denuncia.

La respuesta automática contendrá el siguiente mensaje: *«Bienvenido a la línea confidencial «Denuncias y quejas», donde puede denunciar presuntas infracciones de las normas de denuncia de irregularidades y quejas, es decir, infracciones relacionadas con los derechos individuales y situaciones en el contexto laboral de las empresas Bolton. Proporcione información detallada sobre el tema de su denuncia (incluyendo dónde y cuándo tuvo lugar el hecho y quiénes están involucrados) y facilítenos sus datos de contacto para que podamos ponernos en contacto con usted (nombre, cargo en la organización Bolton, número de teléfono, dirección de correo electrónico). Su llamada será tratada de forma confidencial, al igual que cualquier información que nos facilite. En cualquier caso, es posible realizar denuncias de forma anónima. La denuncia se grabará con enmascaramiento de voz y se transcribirá en la plataforma de denuncia y comunicación de irregularidades que utiliza Bolton. Para obtener información sobre el tratamiento de sus datos personales y sus derechos, consulte la política de privacidad en la página de inicio de la plataforma mencionada, donde también encontrará el enlace a la «Política de denuncia y comunicación de irregularidades de Bolton», que contiene toda la información necesaria.*

La llamada se transcribirá automáticamente en una sección especial de la Plataforma y se podrá grabar con enmascaramiento de voz, para que no se pueda reconocer al denunciante.

Al denunciante se le asignará un código, que deberá introducir o indicar en voz alta cada vez que desee comprobar el estado de la denuncia o verificar su progreso.

* * *

Todas las denuncias, tanto las realizadas por escrito a través de la plataforma como

las realizadas verbalmente a través del número gratuito, serán atendidas si se presentan de acuerdo con las disposiciones de la política.

En caso de que la denuncia se haya calificado erróneamente como denuncia de irregularidades en lugar de reclamación, o viceversa, el responsable de alerta o *Speak Up* la remitirá al sistema de gestión adecuado, notificándolo al denunciante.

Se pedirá al denunciante que facilite sus datos personales y de contacto, por lo que se le proporcionará el correspondiente aviso de privacidad. En cualquier caso, el denunciante tendrá la opción de elegir el método de denuncia anónima.

En caso de que la persona denunciante facilite su dirección de correo electrónico, se le notificará cualquier actualización sobre el estado de la denuncia, cuyo contenido deberá verificar accediendo a la Plataforma o a través del Número Gratuito, dependiendo de la forma en que se haya realizado la denuncia. Si, por el contrario, el denunciante no ha facilitado una dirección de correo electrónico, para conocer el estado de la denuncia, deberá acceder a la Plataforma o ponerse en contacto con el Número de teléfono gratuito, según la forma en que haya realizado la denuncia.

4. [QUÉ] Procedimientos para gestionar las denuncias

Denuncias internas

Una vez recibida la denuncia, será objeto de análisis y verificación de los hechos indicados en ella por parte del responsable de alerta, quien:

- verificará de forma preliminar si el denunciante ha dirigido correctamente la denuncia, en función del tipo de infracción (ya sea una infracción de denuncia o una queja);
- responderá al denunciante inmediatamente y, en cualquier caso, en un plazo de 7 días a partir de la recepción de la denuncia. En caso de que haya detectado un destino incorrecto de la denuncia, la remitirá al destino correcto, notificándolo previamente al denunciante;
- tomará medidas de inmediato para verificar el objeto, la veracidad y la gravedad de la denuncia recibida, si es necesario, solicitando también por escrito más información al denunciante.
- si lo considera necesario, o si así lo solicita la persona denunciante, organizará una reunión con esta, en persona o a distancia;

- si lo considera necesario, convocará a las personas implicadas;
- llevará un registro de todas las actividades realizadas;
- tomará todas las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la persona denunciante, de las personas implicadas, de la denuncia y de la información sobre la infracción que en ella se recoge, así como de la documentación recibida, las actas levantadas, etc.;
- una vez que haya recibido toda la información que considere relevante, informará al departamento de RR. HH. de Bolton (si la denuncia se refiere a personas que tienen una relación laboral o de colaboración con Bolton) y/u otras funciones, incluido el superior jerárquico, en función de la situación concreta, para que se puedan evaluar las iniciativas que deben adoptarse (investigaciones adicionales, medidas disciplinarias y/o legales, etc.); si se cumplen los requisitos legales, el responsable de *Speak Up* o alerta también informará al Órgano de Supervisión local de la empresa, cuando exista;
- en un plazo de 3 meses a partir de la denuncia, informará a la persona denunciante del resultado de la misma, así como de las medidas adoptadas, respetando los principios de confidencialidad y secreto comercial o, si no se ha dado curso a la denuncia, de los motivos por los que no se ha hecho;
- en caso de solicitud del Órgano de Supervisión local, compartirá con este la información, los documentos y las medidas adoptadas en relación con las denuncias recibidas, salvaguardando siempre la confidencialidad.

Cabe señalar que la gestión de la denuncia consta de las siguientes fases:

- ***Triage:*** *verificación de que el objeto y el contenido de la denuncia se ajustan a la presente Política;*
- ***Evaluación:*** *en caso de resultado positivo del Triage, evaluación de la probabilidad de validez de la denuncia y del impacto potencial de las infracciones denunciadas en ella. En esta fase, el Speak Up Manager identifica a la empresa y/o las funciones de Bolton que deben intervenir;*
- ***Investigación:*** *al final de la evaluación, se llevan a cabo todas las comprobaciones necesarias, junto con las funciones corporativas y/o de Bolton implicadas, incluyendo inspecciones, entrevistas, análisis, incluidos análisis contables y jurídicos, necesarios para confirmar la validez o no de las infracciones y su alcance real, así como para determinar las responsabilidades individuales. La fase de investigación puede implicar la participación de consultores externos con la experiencia adecuada*

- **Cierre:** *conclusión del proceso y definición y aplicación de las iniciativas que se van a emprender.*

Denuncias externas

En lo que respecta a las filiales de Bolton a las que se aplica la Directiva (UE) 1927/2019, cabe señalar que, solo en el caso de las infracciones denunciadas, el denunciante también puede presentar una denuncia a través del canal establecido en la autoridad u organismo nacional competente, de acuerdo con los procedimientos definidos por este último, si, en el momento de la denuncia externa, se cumple una de las siguientes condiciones:

- La persona denunciante ya ha presentado una denuncia interna y esta no ha sido objeto de seguimiento o ha concluido con una medida final negativa.
- La persona denunciante tiene motivos razonables para creer que, si presentara una denuncia interna, esta no sería objeto de un seguimiento eficaz, o que la propia denuncia interna podría determinar el riesgo de represalias.
- la persona denunciante tiene motivos razonables para creer que la infracción puede constituir un peligro inminente u obvio para el interés público.

PARTE III – DISPOSICIONES FINALES

1. Privacidad

Los informes y los datos de la persona denunciante serán recopilados y tratados únicamente por el responsable del sistema de alerta o *Speak Up*, debidamente autorizado para tratar datos personales en virtud de la legislación aplicable.

Además, los informes y los datos de la persona denunciante, las personas afectadas y los facilitadores solo podrán comunicarse a las partes implicadas en la gestión del informe, tal y como se indica en el apartado 2 de la parte II anterior, así como a los consultores y profesionales externos utilizados por el responsable de alerta o *Speak Up* y/o la filial de Bolton a la que se refiere el informe, de conformidad con las disposiciones de la ley sobre protección de datos personales vigente.

En cualquier caso, antes de enviar la denuncia, el denunciante recibirá un aviso de privacidad adecuado sobre el tratamiento de sus datos personales. En particular, este aviso (cuya plantilla se adjunta como **Anexo 1** a la presente Política) será generado automáticamente por la Plataforma o leído por el contestador automático del Número Gratuito: si no se revisa previamente (en el caso de la Plataforma) o se confirma que se ha escuchado y comprendido (en el caso del Número Gratuito), no se podrá enviar el Informe.

Para determinados tipos o fines del tratamiento, también se podrá solicitar el consentimiento de la persona denunciante.

2. Responsabilidad del denunciante

La presente Política no prejuzga la responsabilidad civil, penal y, en su caso, disciplinaria de la persona denunciante en caso de denuncia falsa, calumniosa o difamatoria.

Cualquier forma de abuso, como las denuncias manifiestamente oportunistas y/o realizadas con el único propósito de perjudicar a otros, y cualquier otra hipótesis de uso indebido o instrumentalización intencionada del derecho a presentar la denuncia, también son motivo de responsabilidad.

Además, no se concederá protección alguna si se establece la responsabilidad penal del denunciante por difamación o calumnia, incluso con una sentencia en primera instancia, o si se determina su responsabilidad civil por fraude o

negligencia grave. El comportamiento del denunciante también se considerará en términos disciplinarios de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo Nacional de Trabajo (CCNL) aplicable y el reglamento interno de la empresa.

3. Consecuencias de la denuncia para la persona afectada

Si se considera que la denuncia está fundada, sin perjuicio de cualquier otro recurso y facultad legal, se podrán iniciar procedimientos disciplinarios contra la persona afectada de conformidad con la normativa legal, contractual y corporativa aplicable.

Además, las infracciones podrán ser señaladas a las autoridades competentes mediante denuncias, demandas, acciones legales, etc.

4. Entrada en vigor y publicación

La presente Política entrará en vigor el 5 de enero de 2025.

Con el fin de garantizar el conocimiento del canal interno de denuncia, los procedimientos y los requisitos previos para presentar denuncias, la presente Política se publica, en formato electrónico, en la intranet de la empresa y en el sitio web de Bolton en los siguientes idiomas: inglés, italiano, francés, alemán, español y neerlandés.

5. Contactos

Cualquier pregunta o solicitud de información relacionada con la presente Política puede dirigirse a la siguiente dirección de correo electrónico: srolandi@boltonhgroup.it.



IMPRIMIR SOLO SI ES NECESARIO



BOLTON

Bolton Group S.r.l.

Via G.B. Pirelli, 19 – 20124 Milán – Italia

www.bolton.com