

# Política de denuncias

---

## Contenido

- Manifiesto
- Procedimiento
- Derechos y privilegios

# Alimentos Sanygran, S.L.

Alimentos Sanygran, S.L. (en adelante también la "empresa" o la "sociedad"), es una empresa que nace en el seno de un proyecto de innovación alimentaria, dedicada a la elaboración de productos saludables, nutritivos y respetuosos con el medio ambiente.

## Manifiesto

Nuestro Propósito: elaborar productos saludables a base de legumbres y cereales aptos para aquellas personas que no consumen alimentos de base animal, como veganos y vegetarianos, siendo análogos a los productos cárnicos.

## Procedimiento

Los profesionales pueden comunicar sospechas de violaciones del Código ético, Política anticorrupción, leyes aplicables u otras presuntas irregularidades a través del canal de comunicaciones: [canalcomunicaciones@sanygran.com](mailto:canalcomunicaciones@sanygran.com)

En la denuncia se debe proporcionar toda la información posible para que se realice una investigación adecuada, incluyendo dónde y cuándo ocurrió el incidente, nombres y títulos de las personas involucradas y tantos otros detalles como pueda proporcionar.

Enunciamos situaciones como ejemplos de inquietudes a denunciar (es una lista enunciativa, no limitativa):

- Proporcionar información falsa o engañosa en los documentos financieros u otros documentos públicos de la empresa.
- Brindar información falsa o retener información relevante al órgano de administración o auditores de la empresa.
- Destruir, alterar, mutilar, ocultar, encubrir, falsificar o ingresar información falsa en cualquier registro que pueda estar relacionado con un procedimiento oficial, en violación de las leyes o regulaciones nacionales.
- Alterar, destruir u ocultar un documento, o intentar hacerlo, con la intención de perjudicar la disponibilidad del documento para su uso en un procedimiento oficial u obstruir, influir u obstaculizar cualquier procedimiento oficial, en violación de la ley o regulaciones nacionales.
- Desfalcar, recibir beneficios de la empresa (es decir, ganancias de la empresa que benefician a un miembro del órgano de administración, integrante del personal directivo o administrativo) y beneficios privados (es decir, activos de la empresa utilizados por cualquier persona de la empresa para ganancia o beneficio personal).
- Pagar por servicios o bienes no prestados o entregados.
- El uso de comentarios o acciones de naturaleza sexual que no son bienvenidos y es probable que sean vistos como personalmente ofensivos.

- Usar epítetos, calumnias, estereotipos negativos y actos amenazantes, intimidatorios u hostiles en relación con la raza, el color, la religión, el género, la nacionalidad, la edad o la discapacidad.
- Circular o publicar material escrito o gráfico en el lugar de trabajo que denigre o muestre hostilidad o aversión hacia un individuo o grupo debido a su raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad o discapacidad.
- Discriminar a un empleado o empleado potencial debido a la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad física o mental o por ser veterano.
- Facilitar u ocultar cualquiera de las acciones mencionadas anteriormente o similares.

Las personas que realicen acusaciones con imprudencia pueden estar sujetas a medidas disciplinarias por parte de la empresa y/o procesos legales por las personas acusadas de tal conducta.

Conductas fraudulentas o deshonestas son todas aquellas actuaciones deliberadas o falta de acción con la intención de obtener un beneficio no autorizado. Enumeramos ejemplos de tales conductas, (es una lista enunciativa, no limitativa):

- Falsificación o alteración de documentos.
- Alteración o manipulación no autorizada de archivos digitales.
- Información financiera fraudulenta.
- Búsqueda de un beneficio o ventaja en violación de la política de conflicto de interés de la empresa.
- Malversación o uso indebido de los recursos de la empresa, como fondos, suministros u otros activos.
- Autorizar o recibir compensación por bienes no recibidos o servicios no prestados.
- Autorizar o recibir compensación por horas no trabajadas.

El denunciante es el empleado, consultor o voluntario que informa a un supervisor o al director ejecutivo sobre una actividad relacionada con la empresa y que esa persona considera fraudulenta o deshonestas.

## Derechos y Privilegios

Los supervisores están obligados a informar sospechas de conducta fraudulenta o deshonestas al director ejecutivo u órgano de administración si no tienen director ejecutivo en su departamento/área. Se debe tener un cuidado razonable al tratar con la sospecha de mala conducta para evitar:

- Acusaciones sin fundamento,
- Violaciones de los derechos de una persona de conformidad con la ley.

Debido a la naturaleza importante pero delicada de las posibles violaciones, es fundamental dar un seguimiento profesional efectivo. Los supervisores no deben, en ninguna circunstancia, realizar investigaciones o acciones de seguimiento por sí mismos. En consecuencia, un supervisor que descubre una sospecha de mala conducta:

- No debe ponerse en contacto con la persona sospechosa para investigar más a fondo el asunto o exigir una restitución.
- No debe discutir el caso con abogados, medios de comunicación o con un tercero que no sea el director ejecutivo.
- No debe informar el caso a las autoridades sin antes discutir el caso con el director ejecutivo u órgano de administración.

## Investigación

Todos los asuntos relevantes, incluidos los asuntos sospechosos, pero no comprobados, serán revisados y analizados. Se tomarán medidas correctivas apropiadas, en su caso, y los resultados se comunicarán al denunciante y a su supervisor. Las investigaciones pueden justificar la investigación por parte de personas independientes como auditores y/o abogados.

## Protección del informante

La empresa protegerá siempre a los denunciantes.

Para todas aquellas denuncias de conductas recogidas en la "Ley 2/2023, de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción", aplicará la Política anticorrupción de la entidad, en su Versión II de marzo de 2023.

Las denuncias se manejarán con sensibilidad, discreción y confidencialidad en la medida permitida por las circunstancias y la ley.

Las denuncias de los informantes solo se compartirán con quienes deban estar enterados para que la empresa pueda llevar a cabo una investigación efectiva, y en casos en los que así se requiera, involucrar a las autoridades correspondientes.

Los empleados, consultores y colaboradores de la empresa no pueden tomar represalias contra un denunciante por informar a la dirección sobre una actividad que esa persona considera deshonesto.

Los denunciantes que creen que han sido víctimas de represalias pueden presentar una queja por escrito ante el órgano de administración.

Cualquier queja de represalia será investigada con prontitud y se tomarán las medidas correctivas apropiadas si se confirman los alegatos de represalias.