



GREENYARD 

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Copyright © 2022 Greenyard material inédito. Todos los derechos reservados. La presente política contiene información exclusiva y confidencial que pertenece a Greenyard. Queda estrictamente prohibida la reproducción, divulgación o uso de cualquier parte de la presente política sin la autorización expresa por escrito de Greenyard. Esta restricción se aplica a la información de todas y cada una de las páginas de la política. El contenido únicamente podrá ser revelado a los empleados autorizados de Greenyard a efectos del desempeño de sus responsabilidades. La impresión u otras reproducciones físicas de este documento tienen la consideración de «solo para referencia».

ÍNDICE

1 OBJETIVO	4
2 ¿QUÉ ES LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES?	4
3 ¿QUÉ CONDUCTAS INDEBIDAS HAY QUE DENUNCIAR?	4
3.1 Conducta indebida.....	4
3.2 Denunciar de buena fe	5
4 ¿CUÁNDO Y CÓMO DENUNCIAR?	5
4.1 Canales de denuncia	5
4.2 Qué información debe incluirse en una denuncia de irregularidades	6
5 ¿QUÉ MEDIDAS EXISTEN PARA PROTEGER AL DENUNCIANTE?	7
5.1 Confidencialidad de la identidad del denunciante	7
5.2 Anonimato	7
5.3 Sin represalias.....	8
6 ¿CUÁL ES EL PROCESO DE SEGUIMIENTO INTERNO?	8
6.1 Acuse de recibo	8
6.2 Investigación.....	9
6.3 Feedback.....	10
6.4 Informe	10
6.5 Decisión	10
6.6 Registro de datos.....	11
7 AVISO SOBRE LA PROTECCIÓN DE DATOS EN CASO DE DENUNCIA	11
7.1 Información general	11
7.2 ¿Qué tipos de datos personales tratamos?.....	11
7.3 ¿Por qué tratamos sus datos personales?.....	12
7.4 ¿Con quién compartimos sus datos personales?	13
7.5 ¿Cuánto tiempo conservamos sus datos personales?.....	13
7.6 ¿Qué hacemos para proteger sus datos personales?.....	13
7.7 ¿Cuáles son sus derechos?	13
7.8 ¿Preguntas o quejas?.....	14
ANEXO 1 – EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE SE DEBEN NOTIFICAR	15

1 OBJETIVO

Greenyard ha asumido el compromiso de cumplir con los más altos estándares de ética empresarial y cumplimiento de la ley.

Por lo tanto, para Greenyard, es sumamente importante contar con los procedimientos pertinentes que permitan a sus representantes notificar cualquier inquietud que puedan tener acerca de una conducta indebida, ya sea real o supuesta, en el marco de sus operaciones, actuando de manera responsable y eficaz, al tiempo que se les protege contra cualquier tipo de represalia.

La presente Política es conforme a la sección «Comunicación de infracciones» del Código de conducta de Greenyard.

Esta Política aborda las siguientes cuestiones:

- ¿Qué es la denuncia de irregularidades?
- ¿Qué conductas indebidas hay que denunciar?
- ¿Cuándo y cómo denunciar?
- ¿Qué medidas existen para proteger al denunciante?
- ¿Cuál es el proceso de seguimiento interno?
- ¿Cómo se tratan los datos personales?

2 ¿QUÉ ES LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES?

Por denuncia de irregularidades se entiende la notificación confidencial o anónima por parte de los empleados de Greenyard o de partes externas (por ejemplo, clientes, proveedores, etc.) de conductas ilegales, deshonestas o ilícitas en el marco de las operaciones de Greenyard, estando protegidos contra las represalias.

La persona que denuncia la conducta indebida es el «**denunciante**».

3 ¿QUÉ CONDUCTAS INDEBIDAS HAY QUE DENUNCIAR?

3.1 Conducta indebida

Un denunciante puede señalar una conducta ilegal, deshonesto o ilícita como, entre otros,

- (i) un delito o una falta,
- (ii) una vulneración de las leyes, reglamentos y/o tratados internacionales vigentes,
- (iii) un incumplimiento de los compromisos contractuales de Greenyard,
- (iv) un incumplimiento del Código de Conducta de Greenyard y/o de otras políticas y procedimientos,
- (v) cualquier otro tipo de comportamiento poco ético o deshonesto (la «**Conducta indebida**»).

El Anexo 1 proporciona algunos ejemplos de Conducta indebida.

La denuncia en el marco de la Política de denuncia de irregularidades debe realizarse en interés general del Grupo Greenyard. Las quejas personales y las relativas a un comportamiento

inaceptable en el trabajo o a una carga de trabajo excesiva no están excluidas de la Política de denuncia de irregularidades. Sin embargo, dado el carácter personal de dicha denuncia, el proceso de seguimiento interno puede desviarse de la Política vigente. No obstante, el Confidente escuchará la queja y proporcionará información sobre las políticas locales aplicables y los canales disponibles a través de los cuales se pueden abordar dichas quejas.

3.2 Denunciar de buena fe

Al presentar una denuncia, el denunciante debe actuar siempre de buena fe y la denuncia debe basarse en motivos razonables. Cuando la denuncia contenga alegaciones falsas, infundadas u oportunistas, o se haga con el único propósito de difamar o causar daño a terceros, Greenyard podrá tomar las medidas disciplinarias y/o legales adecuadas contra el denunciante.

El denunciante no es responsable de investigar las Conductas indebidas ni de determinar las medidas correctivas. Esta tarea corresponde a las personas competentes que desempeñan las funciones internas pertinentes (véase la sección 6).

4 ¿CUÁNDO Y CÓMO DENUNCIAR?

Si usted descubre, se entera o tiene motivos razonables para sospechar de una (posible) Conducta indebida en el ámbito de las operaciones de Greenyard, le recomendamos que notifique inmediatamente a Greenyard el incidente en cuestión.

Antes de denunciar una Conducta indebida en el marco de esta Política, considere primero la posibilidad de utilizar los canales de denuncia normales (es decir, su superior o supervisor directo, su Director General o Director Gerente o el responsable de RR. HH. local). Si por alguna razón se siente incómodo o se muestra reacio a informar a través de los canales normales de información, la herramienta de denuncia de irregularidades interna de Greenyard le proporciona un canal alternativo a través del cual puede informar de la Conducta indebida de forma confidencial o anónima.

4.1 Canales de denuncia

4.1.1 Canales de denuncia internos

En Greenyard existe una herramienta de denuncia interna en línea («**Herramienta de denuncia de irregularidades**») a través de la cual un denunciante puede informar de una Conducta indebida a la oficina corporativa («Canal de denuncia de Grupo») o a la organización local («Canal de denuncia local»)¹ o a ambos canales simultáneamente («Canal de denuncia local/de Grupo»).

¹ El Canal de denuncia local está generalmente disponible en las organizaciones locales del grupo Greenyard que emplean a más de 49 trabajadores. En ausencia de un confidente local, la denuncia únicamente puede presentarse a través del Canal de denuncia de Grupo.

Al presentar la denuncia, el denunciante debe elegir si la Conducta indebida debe ser investigada a nivel local y/o por la oficina corporativa. La herramienta de denuncia de irregularidades ofrece la opción de enviar la denuncia a:

- el confidente local dentro de la organización local (consulte el [Anexo 2](#) para consultar la lista de confidentes locales);
- el departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo; o
- tanto al confidente local como al departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo.

La denuncia a través de la herramienta en línea puede hacerse por escrito o de forma oral. Un denunciante también puede utilizar la herramienta de denuncia de irregularidades para solicitar una reunión para realizar una denuncia oral con su confidente local o con el departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo.

4.1.2 Canales de denuncia externos (Unión Europea)

Se recomienda encarecidamente que se considere en primer lugar la posibilidad de denunciar una conducta indebida a través de los canales normales de denuncia o a través de la herramienta de denuncia de irregularidades en Greenyard (véase la sección 4.1.1). La denuncia interna sigue siendo la vía más eficaz para que Greenyard pueda investigar a fondo el asunto y adoptar las medidas adecuadas para resolver la conducta indebida.

En la Unión Europea, un denunciante tiene la opción de denunciar una conducta indebida que entre en el ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937 a una autoridad local competente que sea responsable de recibir e investigar los informes de denuncia de irregularidades (denuncia externa). La lista de autoridades locales competentes y las referencias a los procedimientos y las medidas de salvaguardia para la denuncia externa se adjuntan en el [Anexo 3](#).

4.2 Qué información debe incluirse en una denuncia de irregularidades

La denuncia debe ser suficientemente detallada y documentada, y debe incluir la siguiente información (cuando se conozca la información pertinente):

- una descripción detallada de los acontecimientos y de cómo llegaron a conocimiento del denunciante;
- la fecha y el lugar del suceso;
- los nombres y los cargos de las personas involucradas o la información que permita su identificación;
- los nombres de otras personas, si las hubiera, que puedan dar fe de los hechos denunciados;
- cuando se presente una denuncia, el nombre del denunciante (esta información no se solicitará cuando se presente una denuncia anónima); y
- cualquier otro dato o elemento que pueda ayudar al equipo de investigación a verificar los hechos.

Se recomienda encarecidamente a los denunciantes que presenten una denuncia y que incluyan su nombre. Esto facilita la investigación interna, así como el establecimiento de las medidas necesarias para la protección del denunciante (véase la sección 5).

5 ¿QUÉ MEDIDAS EXISTEN PARA PROTEGER AL DENUNCIANTE?

Greenyard quiere crear un entorno seguro en el que los denunciantes se sientan cómodos para informar de cualquier conducta indebida dentro de la organización. A tal efecto, se han establecido las siguientes medidas de protección:

- el tratamiento confidencial de la identidad del denunciante;
- la posibilidad de que el denunciante permanezca en el anonimato al presentar una denuncia;
- la prohibición de cualquier forma de represalia contra el denunciante y las partes relacionadas.

5.1 Confidencialidad de la identidad del denunciante

La identidad del denunciante será tratada de forma estrictamente confidencial. Para garantizar este estricto tratamiento confidencial se han adoptado las siguientes medidas:

- las denuncias son gestionadas por los responsables competentes y los expedientes se guardan en la herramienta de denuncia de irregularidades, a la que solo pueden acceder las personas autorizadas del equipo de investigación;
- todas las partes internas y externas implicadas en la investigación y en las acciones de seguimiento están sujetas a estrictas obligaciones de confidencialidad. La divulgación no autorizada de información relacionada con las investigaciones, la denuncia o la identidad de un denunciante no se tolerará y dará lugar a medidas disciplinarias. Dependiendo de las circunstancias, esta conducta también podrá dar lugar a otras acciones, incluidas actuaciones civiles o penales.

La identidad del denunciante **no** se revelará, excepto

(i) cuando el denunciante consienta explícitamente en la divulgación; o

(ii) la divulgación sea requerida por ley. En función del tipo de conducta indebida denunciada, podrá ser legalmente necesario involucrar a las autoridades públicas para iniciar una investigación oficial. En tales casos, Greenyard podrá estar obligada a comunicar el nombre del denunciante a las autoridades públicas, preservando en todo momento la estricta confidencialidad del denunciante. Greenyard informará al denunciante cuando su identidad haya sido divulgada, excepto cuando dicha divulgación pueda poner en peligro las investigaciones o los procedimientos judiciales.

5.2 Anonimato

Un denunciante tiene la opción de permanecer en el anonimato al presentar una denuncia y durante las investigaciones posteriores. En tal caso, la herramienta de denuncia de

irregularidades garantiza que la identidad del denunciante permanece protegida y no puede ser descubierta por nadie que participe en la investigación.

Greenyard ha establecido las siguientes medidas para garantizar el anonimato del denunciante:

- en ningún momento se pedirá al denunciante que revele su identidad;
- la herramienta de denuncia de irregularidades garantiza que la identidad del denunciante está protegida y que no existe ningún medio para averiguar su identidad;
- el denunciante puede, a lo largo de todo el proceso de seguimiento, negarse a responder a las preguntas que considere que podrían identificarle.

Greenyard emprenderá todos los esfuerzos razonables para investigar una denuncia anónima, pero hace constar que en algunos casos existen limitaciones en cuanto a lo que se puede conseguir cuando el denunciante decide permanecer en el anonimato.

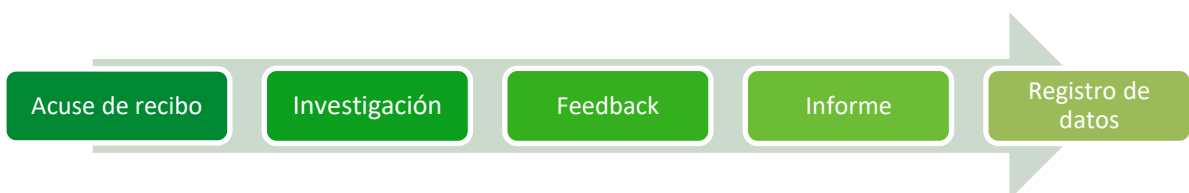
5.3 Sin represalias

No se tolerará ningún tipo de represalia, amenaza, sanción o discriminación contra el denunciante, contra terceras personas relacionadas con él (por ejemplo, compañeros o familiares) o contra cualquier persona que haya ayudado al denunciante a presentar una denuncia o haya participado en la investigación. Greenyard tomará las medidas oportunas contra cualquier persona que tome represalias o amenace con tomarlas.

En caso de que un denunciante, terceras personas relacionadas con el denunciante o cualquier persona que haya ayudado al denunciante estén preocupados por la posibilidad de sufrir represalias o sientan que han sido objeto de las mismas, deberán elevar inmediatamente sus preocupaciones al departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo (véase el [Anexo 4 para los datos de contacto](#)).

El departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo investigará el asunto con total neutralidad y se asegurará de que se adopten las medidas adecuadas para evitar o subsanar las represalias.

6 ¿CUÁL ES EL PROCESO DE SEGUIMIENTO INTERNO?



6.1 Acuse de recibo

En un plazo de siete días a partir de la recepción de la denuncia, un gestor de casos enviará un acuse de recibo al denunciante a través de la herramienta de denuncia de irregularidades.

6.2 Investigación

La denuncia se investigará con prontitud y diligencia de conformidad con la presente Política. Todas las investigaciones se llevarán a cabo de forma exhaustiva y respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad y equidad hacia todas las personas involucradas. El responsable del caso podrá ponerse en contacto con el denunciante para obtener más información y/o pruebas sobre la conducta indebida. Cuando sea necesario para llevar a cabo una investigación exhaustiva y confidencial, pueden participar partes externas (p. ej., abogados externos, empresas de investigación, empresas de contabilidad, etc.).

El responsable del caso y el equipo a cargo de la investigación dependen de si el denunciante presenta la denuncia ante el confidente local, el departamento jurídico y de cumplimiento de la empresa o ambos.

6.2.1 *Confidente local*

Si la denuncia se ha presentado ante el confidente local, la investigación se lleva a cabo a nivel local. Los representantes de RR. HH. locales² pueden participar en función de la estricta necesidad de información. Juntos forman el equipo de investigación local.

Cuando la conducta indebida revela un problema más estructural o implica a varias empresas del Grupo, el confidente local puede solicitar la ayuda del departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo y de auditoría interna o de RR. HH. De la empresa, siempre que se trate de forma confidencial la identidad del denunciante. La identidad del denunciante solo puede ser revelada al departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo, de auditoría interna o de RR. HH. de la empresa con el consentimiento explícito y por escrito del denunciante.

6.2.2 *Departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo*

Cuando la denuncia se presenta al departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo, la investigación se lleva a cabo a nivel de empresa. El departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo dirige la investigación y puede involucrar al departamento de auditoría interna y RR. HH. en función de la necesidad de conocimiento. Juntos forman el equipo de investigación de la empresa. El departamento local de RR. HH. solo participará en la investigación, siempre que se trate de forma confidencial la identidad del denunciante. La identidad del denunciante solo se revelará al departamento de RR. HH. local con el consentimiento explícito por escrito del denunciante.

6.2.3 *Confidente local y departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo*

Cuando la denuncia se presente tanto al confidente local como al departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo, el confidente local y el departamento Legal y de Cumplimiento Corporativo deberán consultarse mutuamente y decidir quién debe asumir la dirección de la investigación teniendo en cuenta el tipo de conducta indebida y las personas involucradas.

² RR. HH. local se refiere al departamento de RR. HH. local o, en su defecto, a la dirección local con responsabilidades en materia de RR. HH.

Los departamentos de RR. HH. local, auditoría interna o RR. HH. De la empresa pueden participar en la investigación de forma estricta y necesaria.

6.2.4 *Conflictos de intereses*

Las personas involucradas en la conducta indebida denunciada por el denunciante serán excluidas del equipo de investigación, y tampoco se les permitirá participar en el examen de la denuncia o en la determinación de las medidas que, en su caso, deban adoptarse en relación con la misma.

Si dicha participación excluye a la mayoría del equipo de investigación de participar en el proceso, el presidente del Comité de auditoría de Greenyard NV asignará la tarea de examinar la denuncia y determinar las medidas adecuadas a un responsable de la investigación que no esté sujeto a dichos conflictos de intereses.

6.3 Feedback

A más tardar tres meses después del acuse de recibo, el denunciante recibirá un feedback a través de la herramienta de denuncia de irregularidades sobre la investigación (en curso o concluida) de su denuncia.

6.4 Informe

Una vez concluida la investigación, el equipo de investigación elaborará un informe resumido en el que se describirán las medidas de investigación que se han llevado a cabo. Una versión no confidencial y anónima de este informe resumido podrá ser compartida fuera del equipo de investigación (véase la sección 6.2 anterior) con la dirección local, divisional o ejecutiva, solo si es necesario, para llegar a una decisión final.

6.5 Decisión

El equipo de investigación, junto con la dirección local, divisional o ejecutiva (según corresponda), adoptará una decisión final sobre si la conducta indebida está probada y definirá las acciones pertinentes necesarias para poner fin a dicha conducta indebida y proteger a la empresa.

Un miembro del equipo de investigación redactará un informe final con una descripción de los hechos y la decisión final adoptada:

- i. En caso de que se demuestre la existencia de la conducta indebida, se definirán las acciones pertinentes para poner fin a la misma y proteger a la empresa; o
- ii. En el caso de que las investigaciones concluyan que no hay pruebas suficientes o que no hay pruebas de la conducta indebida, no se tomarán más medidas.

El denunciante es informado a través de la herramienta de denuncia de irregularidades sobre la conclusión del informe y la decisión adoptada.

6.6 Registro de datos

Los registros de las denuncias presentadas por el denunciante se mantendrán en la herramienta de denuncia de irregularidades, garantizando un tratamiento estrictamente confidencial de la denuncia.

Cuando una denuncia se presenta verbalmente a través del formulario en línea, el responsable del caso preparará una transcripción de la grabación para facilitar la tramitación de la denuncia. Cuando una denuncia se presenta verbalmente durante una reunión a petición del denunciante, el responsable del caso preparará un acta de la reunión. En el caso de una denuncia oral, el denunciante tendrá la oportunidad de comprobar y rectificar la transcripción o el acta de la reunión y, previo acuerdo, se le pedirá que la firme.

Las denuncias no se conservarán más tiempo del necesario y adecuado, y se eliminarán dos años después del cierre de la investigación.

La investigación se considerará cerrada (i) cuando se haya decidido no tomar ninguna otra medida, o (ii) cuando se hayan implementado o completado todas las medidas establecidas en la decisión final. En el caso de que la denuncia dé lugar a acciones o procedimientos judiciales, la investigación deberá considerarse cerrada al expirar todos los plazos de los recursos legales o al agotarse dichos recursos.

7 AVISO SOBRE LA PROTECCIÓN DE DATOS EN CASO DE DENUNCIA

La presente Política, en particular esta sección, tiene por objeto informarle y cumplir con nuestras obligaciones legales en materia de protección de datos y denuncia de irregularidades. Si usted es un denunciante, una persona denunciada o un tercero mencionado, tratamos datos personales sobre usted. Esta sección sobre la protección de datos explica cómo se tratarán sus datos personales a los efectos de la presente Política.

7.1 Información general

El tratamiento de sus datos personales lo realizamos nosotros (Greenyard NV, Strijbroek 10, 2860 Sint-Katelijne-Waver) como responsables del tratamiento de datos o cualquier otra entidad perteneciente al grupo Greenyard, cuando sea necesario para tramitar su denuncia. Para la habilitación del canal de denuncia interno (herramienta de denuncia de irregularidades), utilizamos un proveedor de servicios que se considera responsable del tratamiento de datos y receptor de sus datos personales.

Puede ponerse en contacto con nosotros con respecto a las preguntas relacionadas con el tratamiento de sus datos personales a través del correo electrónico dataprivacy@greenyard.group.

7.2 ¿Qué tipos de datos personales tratamos?

Cuando usted es el denunciante, la persona denunciada o un tercero mencionado, procesamos la información que nos ha sido comunicada. Esta información puede incluir su nombre, cargo,

relación con nosotros, información sobre mala conducta, delitos penales o sospechas de los mismos, e información sobre sanciones. Asimismo, la información comunicada puede incluir otras categorías especiales de datos personales, como información sobre raza y origen étnico, información sobre creencias políticas, información sobre creencias religiosas o filosóficas, información sobre afiliación sindical, información sobre salud e información sobre relaciones sexuales u orientación sexual. Si el denunciante ha optado por presentar la denuncia de forma anónima, la denuncia no contiene información que podamos vincular al mismo.

7.3 ¿Por qué tratamos sus datos personales?

Únicamente trataremos los tipos de datos personales mencionados anteriormente, en la medida en que se nos faciliten dichos datos personales. Por otra parte, el tratamiento se realiza para gestionar, investigar y hacer un seguimiento de la denuncia, incluida la investigación de las alegaciones mencionadas en la misma. El tratamiento de sus datos personales para estos fines se basa en nuestro legítimo interés por crear un entorno de trabajo seguro y agradable, y por mantener la seguridad de nuestras operaciones comerciales. Tenga en cuenta que si la denuncia se refiere a infracciones de la legislación de la UE, es nuestra obligación legal tratar los datos personales mencionados. Asimismo, si la denuncia se refiere a infracciones de la legislación laboral específica destinada a garantizar el bienestar en el trabajo, podemos estar legalmente obligados a tratar dichos datos personales.

Si la denuncia menciona categorías especiales de datos personales, nos basamos, en función del contenido de la denuncia, en la necesidad de procesar estos datos sobre la base de un interés público superior, los intereses vitales del interesado si está física o legalmente incapacitado para dar su consentimiento, o en la necesidad de procesar estos datos con fines de salud laboral.

Además de estos fines, también podemos procesar sus datos personales por los siguientes motivos:

Fines	Fundamentos jurídicos
En cumplimiento de obligaciones legales o para atender cualquier solicitud razonable de agentes o representantes de la ley, autoridades judiciales, agencias u organismos gubernamentales competentes, incluidas las autoridades de protección de datos.	Cumplir con una obligación legal.
Para transferir sus datos personales a la policía o a las autoridades judiciales como prueba si existen sospechas justificadas de un acto ilegal o de un delito cometido por usted.	Cumplir con una obligación legal.
Para establecer o ejercer reclamaciones legales u organizar nuestra defensa.	Nuestro interés legítimo para defendernos en el marco de un procedimiento judicial.

7.4 ¿Con quién compartimos sus datos personales?

En principio, no compartiremos sus datos personales con nadie más que con los responsables de casos de confianza que trabajan para nosotros, así como con nuestro proveedor del canal de denuncia interno (herramienta de denuncia de irregularidades). Cualquiera que tenga acceso a sus datos personales estará siempre sujeto a estrictas obligaciones legales o contractuales para mantener sus datos personales seguros y confidenciales. Esto significa que solo recibirán sus datos personales los siguientes destinatarios:

- usted;
- responsable(s) de casos de confianza;
- autoridades gubernamentales o judiciales, en la medida en que estemos obligados a enviarles sus datos personales (por ejemplo, las autoridades fiscales, la policía o las fuerzas del orden);
- el proveedor del canal interno de información.

El proveedor del canal interno de información transfiere sus datos personales fuera del Espacio Económico Europeo (el Espacio Económico Europeo está formado por la UE, Liechtenstein, Noruega e Islandia), pero tomaremos las medidas de seguridad adecuadas para proteger sus datos personales cuando se transfieran.

7.5 ¿Cuánto tiempo conservamos sus datos personales?

Sus datos personales únicamente se tratarán durante el tiempo necesario para alcanzar los fines descritos anteriormente. En cualquier caso, eliminaremos los datos personales relacionados con una denuncia o una investigación de acuerdo con la sección 6.6 de la presente Política, a menos que estemos obligados a conservarlos durante más tiempo en relación con un procedimiento judicial.

7.6 ¿Qué hacemos para proteger sus datos personales?

La seguridad y la confidencialidad de los datos personales que tratamos son muy importantes para nosotros. En consecuencia, hemos adoptado medidas para garantizar la seguridad de todos los datos personales que tratamos. Estas medidas incluyen el tratamiento exclusivo de los datos personales necesarios para lograr los fines que le hemos comunicado. Por otra parte, hemos tomado medidas técnicas y organizativas para asegurar el canal de denuncia interno (herramienta de denuncia de irregularidades).

7.7 ¿Cuáles son sus derechos?

Tiene derecho a recibir información sobre sus datos personales tratados por nosotros y, si se cumplen determinados requisitos legales, a los derechos de rectificación, supresión y limitación del tratamiento, así como a oponerse al tratamiento de los datos. Si desea ejercer sus derechos, póngase en contacto con nosotros en la dirección de correo electrónico que se indica a continuación.

7.8 ¿Preguntas o quejas?

Si tiene alguna pregunta o queja sobre el tratamiento de sus datos personales, no dude en ponerse en contacto con nosotros por correo electrónico en dataprivacy@greenyard.group. También tiene derecho a presentar una reclamación ante la autoridad competente en materia de protección de datos.

ANEXO 1 – EJEMPLOS DE CONDUCTAS QUE SE DEBEN NOTIFICAR

En esta lista se recogen ejemplos de conductas ilegales, deshonestas o incorrectas que pueden ser denunciadas. Esta lista no es exhaustiva.

Tema	Ejemplo de conducta indebida
Seguridad de los productos y de los alimentos, integridad de los productos	<ul style="list-style-type: none"> • Su superior le obliga a dar salida a productos que incumplen las normas de seguridad alimentaria, como ciertas normas microbiológicas, sin la aprobación formal del departamento de calidad; • Tiene conocimiento de que un producto etiquetado como «ecológico» y que dice tener ingredientes de origen alemán, en realidad no es ecológico ni tiene origen alemán. Después de haber pensado que se trata de un error, Tras pensar en un primer momento que se trata de un error, informa a su superior, que justifica el falso etiquetado con razones económicas;
Seguridad en el transporte	<ul style="list-style-type: none"> • Constata que algunos de los conductores de camiones de Greenyard no respetan las restricciones obligatorias en cuanto a los tiempos de conducción;
Salud pública y medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Advierte que el fertilizante utilizado por uno de nuestros proveedores está prohibido porque contamina el suelo; los responsables de Greenyard lo saben pero lo pasan por alto;
Protección de datos y seguridad del sistema de red	<ul style="list-style-type: none"> • Advierte que uno de sus compañeros, teniendo acceso a los datos personales de los empleados de Greenyard, los vende a una tercera empresa con fines comerciales;
Competencia y antimonopolio	<ul style="list-style-type: none"> • Asiste a una reunión entre Greenyard y dos de sus principales competidores. El objetivo de la reunión es acordar precios fijos para algunos productos, lo cual es ilegal, ya que este acuerdo constituye un cártel, estrictamente prohibido por la ley de competencia;
Todas las formas de prácticas financieras inapropiadas o incorrectas, como fraude, corrupción, soborno y robo	<ul style="list-style-type: none"> • Su superior le pide que pague las facturas, pero usted sabe que el importe es muy superior al de los productos entregados; no le convencen las explicaciones que le da su superior cuando se enfrenta a él;
Discriminación y acoso	<ul style="list-style-type: none"> • Un compañero de trabajo le ha contado que es víctima de un grupo de otros compañeros, que se burlan constantemente de él y de su trabajo: su compañero está muy angustiado;

	<ul style="list-style-type: none"> • Uno de sus compañeros de trabajo hace continuamente comentarios sexistas a una compañera
Prevención del blanqueo de capitales, financiación del terrorismo	<ul style="list-style-type: none"> • Usted se da cuenta de que los fondos procedentes de una empresa con la que no tenemos negocios en curso, pasan por Greenyard para ser redistribuidos a una filial de esta empresa;
Tráfico de información privilegiada	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha a uno de sus compañeros con «información privilegiada» decir por teléfono a un conocido que los resultados financieros de Greenyard no son buenos y que es mejor que venda sus acciones ahora;
Acuerdos corporativos o fiscales, contabilidad, asuntos de auditoría	<ul style="list-style-type: none"> • Constata que, a través de sus filiales extranjeras, Greenyard comete una evasión fiscal sistemática;
Redes sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Ve en LinkedIn que un grupo de sus compañeros está revelando muchos detalles sobre un proyecto que sabe que es confidencial. Comparte su preocupación con sus compañeros, pero ellos se niegan a eliminar la publicación, argumentando que es buena para su CV;
Contratación pública - Soborno	<ul style="list-style-type: none"> • Su superior le pide que envíe a un funcionario público un reloj muy caro con una breve nota en la que diga: «Greenyard espera tener el placer de colaborar» con el funcionario público en un futuro próximo.
<p>En términos más generales, también se pueden denunciar los siguientes tipos de comportamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de las obligaciones legales, los estatutos y las directivas reguladoras; • Cualquier forma de actividad delictiva; • Conducta inapropiada o comportamiento poco ético que atente contra valores éticos universales y fundamentales como la integridad, el respeto, la honestidad, la responsabilidad y la equidad; • La no revelación de un conflicto de intereses; • Intento de ocultar cualquier conducta ilegal, deshonesto o ilícita 	