

Políticas y principios generales del Canal de Denuncias de Optima Grupo



heura

Índice

1. Introducción	2
2. Objeto y alcance	3
3. Principios generales	4
3.1. Accesibilidad	4
3.2. Transparencia	7
3.3. Objetividad e imparcialidad	7
3.4. Protección de la persona denunciante	8
3.5. Buena fe	9
3.6. Confidencialidad	10
3.7. Derecho de defensa	11
3.8. Conflicto de intereses	12
4. Conservación	12
5. Protección de datos personales	13
6. Publicidad	14
7. Entrada en vigor	14
ANEXO I. ÁMBITO MATERIAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN	15
A. DIRECTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión	15
B. Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción	16
ANEXO II. CONDUCTAS DENUNCIABLES A TRAVÉS DEL CANAL DE DENUNCIAS	20

1. Introducción

La posición de liderazgo, el prestigio y la reputación que tiene en el mercado el Grupo OPTIMA son el resultado de muchos años de esfuerzo y trabajo de todos y cada uno de los que integran la compañía.

Los valores del Grupo OPTIMA, reflejados en su Código de Conducta, implican un compromiso con los más altos estándares de integridad, transparencia, respeto a la legalidad y a los derechos humanos.

Todas y cada una de las personas que trabajan en el Grupo OPTIMA, deben actuar siguiendo y respetando en todo momento (i) la legislación vigente, (ii) el Código de Conducta y (iii) las políticas y procedimientos internos.

En esa labor de prevención también resulta de gran importancia la cooperación de todas las personas trabajadoras a la hora de detectar posibles conductas denunciabiles.

Por ello, es un deber de todos comunicar cualquier presunta irregularidad o acto contrario a la legalidad o a las normas internas de los que tengan conocimiento. Sólo así será posible que cualquier sospecha o duda de irregularidad sea comprobada y, en su caso, se puedan adoptar las medidas adecuadas para reparar sus consecuencias y evitar que esa irregularidad se repita en el futuro; mejorando de esta manera el entorno profesional, social, ético y de compromiso con el cumplimiento de leyes y normas del Grupo.

Para la eficacia de este deber de prevención juega un papel fundamental el llamado ‘Canal de Denuncias’. El mismo está abierto a todos los grupos

Políticas y principios generales del Canal de Denuncias del Grupo Optima

de interés relacionados con el Grupo OPTIMA: empleados, proveedores, clientes y terceros que tengan una relación directa con alguna de las empresas que forman el Grupo OPTIMA, con el fin de informar de posibles riesgos e incumplimientos que afecten a la organización.

Como más adelante se desarrollará uno de los objetivos del Canal de Denuncias garantizar la confidencialidad de la identidad de los denunciantes y de las personas afectadas, así como de las comunicaciones. Igualmente, se garantiza la presunción de inocencia de las personas afectadas y la prevención de cualquier tipo de represalia.

No obstante, cabe decir que aquellas denuncias que se comprueben falsas serán convenientemente informadas a la Dirección de la empresa, al objeto de que pueda estudiarse el ejercicio de acciones legales por los daños y perjuicios que se pudieran haber ocasionado tras la denuncia.

2. Objeto y alcance

El presente documento tiene por objeto establecer las políticas donde se recojan los principios generales del Sistema Interno de Información y defensa de la persona informante, que serán de aplicación al Canal de denuncias del Grupo OPTIMA.

El Canal de denuncias es un sistema de información, seguro y estrictamente confidencial, mediante el cual cualquier empleado del Grupo OPTIMA o tercero vinculado con el mismo, puede poner en conocimiento del Responsable del Sistema Interno de información cualquier infracción u acto presuntamente ilícito, enmarcado dentro de las infracciones previstas en el artículo 2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la

protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como, lo establecido en la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Se indican en los Anexos I y II de este documento las conductas que pueden ser objeto de denuncia conforme a la citada normativa.

Las políticas y principios recogidos en el presente documento están alineados y se complementan con las políticas corporativas y normativas internas del Grupo OPTIMA.

3. Principios generales

Vamos a entrar en detalle en cuáles deben ser los principios generales que deben regir el Canal de denuncias, con el fin de otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad.

Entre los principios generales, cabrían destacar:

3.1. Accesibilidad

Las personas trabajadoras del Grupo OPTIMA, así como, cualquier tercero ajeno a la compañía pero que mantenga algún vínculo con ésta, que tenga

Políticas y principios generales del Canal de Denuncias del Grupo Optima

indicios razonables de la comisión de alguna de las conductas denunciables, especificadas en el Anexo II, o de algún acto contrario a la

legalidad previsto en el artículo 2 de la Ley 2/2023, podrá comunicarlo a través del Canal de Denuncias de la compañía.

Para ello se han establecido dos canales que el Grupo OPTIMA pone a disposición de la persona denunciante:

- Por escrito a la dirección de correo electrónico canaldenuncias@optimagrupo.com indicando la siguiente información:
 - a) Asunto
 - b) Compañía del Grupo OPTIMA a la que se dirige la denuncia
 - c) Relación con la empresa del Grupo OPTIMA
 - d) Departamento asociado al caso
 - e) Fecha en la que ocurrieron los hechos denunciados
 - f) Información de contacto diferente a la dirección de correo electrónico a través de la cual realiza la denuncia
 - g) Descripción de los hechos denunciados
 - h) Evidencias en las que basa los hechos denunciados
- Por escrito o por grabación de voz a través de la página web del Grupo OPTIMA www.optimagrupo.com o www.heura-cee.org en el apartado ‘Canal de denuncias’ cumplimentando el formulario en el apartado ‘Crear una nueva comunicación’.

Una vez se recibe la denuncia por alguno de los canales establecidos, el Responsable del Sistema Interno tiene la obligación de entregar un acuse de recibo de la comunicación a la persona informante en un plazo no

Políticas y principios generales del Canal de Denuncias del Grupo Optima

superior a **7 (siete) días naturales** siguientes a la recepción de la denuncia.

En cualquier caso, la admisión o inadmisión de la denuncia se comunicará

a la persona que efectúe la misma en el plazo de **10 (diez) días hábiles** desde su recepción.

Del mismo modo, el plazo para finalizar las actuaciones y dar respuesta a la persona denunciante, en su caso, no podrá ser superior a **(3) tres meses** desde que tuviera entrada la denuncia en el Sistema Interno de Información. Si las circunstancias y la investigación del caso lo requieren, sobre todo en casos de especial complejidad, podrá prorrogarse hasta un máximo de **(3) meses adicionales** la investigación y conclusión de la denuncia.

Todo ello sin perjuicio de los plazos que se establecen en el Protocolo de actuación ante el acoso laboral, sexual o por razón de género de Grupo Optima, los cuales se aplicarán para aquellas denuncias que su tramitación por el tipo de acto denunciado tenga cabida en el mismo.

En el Sistema Interno de Información se registrarán todas las denuncias recibidas, quedando constancia de los siguientes campos:

- a) Fecha de recepción**
- b) Código de identificación**
- c) Actuaciones desarrolladas**
- d) Medidas adoptadas**
- e) Fecha de cierre**

Asimismo, tras la conclusión de la denuncia el Responsable del Sistema Interno podrá tomar las siguientes decisiones que, en todo caso, serán

Políticas y principios generales del Canal de Denuncias del Grupo Optima

notificadas a la persona denunciante y a la tercera persona afectada, si la hubiere:

- Archivo la denuncia cuando tras la investigación los hechos carezcan de verosimilitud o la comunicación carezca de fundamento de manera manifiesta.
- Resolución de la denuncia por escrito debidamente fundamentado.
- Traslado de todo lo actuado a la autoridad competente si la acción u omisión denunciada pudiera revestir carácter de delito o infracción del ordenamiento jurídico.

3.2. Transparencia

Esta política será pública, en la misma forma que el correo electrónico establecido como medio de comunicación y el formulario habilitado en la página web del Grupo OPTIMA. Igualmente, se informará a todos los empleados y grupos de interés de la existencia de este canal de denuncias, con el fin de impulsar la confianza de las personas de la organización.

3.3. Objetividad e imparcialidad

Recibida una denuncia se garantizará el derecho a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas afectadas y objeto de la misma.

La persona informante tendrá derecho a protección siempre que concurren las circunstancias siguientes:

Políticas y principios generales del Canal de Denuncias del Grupo Optima

- a. Existan motivos razonables para pensar que los hechos informados son veraces en el momento de la comunicación o revelación, aun cuando no aporte pruebas concluyentes.**
- b. La comunicación se haya realizado conforme al procedimiento y canales establecidos por el Grupo OPTIMA, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa.**

3.4. Protección de la persona denunciante

El Grupo OPTIMA prohíbe expresamente adoptar ningún tipo de represalia, directa o indirecta, o cualquier tipo de consecuencia negativa, contra las personas que hubieran comunicado a través del Canal de denuncias una actuación de las referidas en el apartado. En particular, a título enunciativo y no limitativo, en forma de:

- a. modificación de las condiciones laborales preexistentes, tales como suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes, cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo;**
- b. no renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal;**
- c. denegación de formación;**
- d. evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales;**
- e. imposición de cualquier sanción, amonestación o medida disciplinaria, incluidas las sanciones pecuniarias;**
- f. coacciones, intimidaciones o acoso;**
- g. discriminación, o trato desfavorable o injusto;**

- h. daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos;**
- i. inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, informal o formal, que pueda implicar que en el futuro la persona no vaya a encontrar empleo en dicho sector;**
- j. terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios;**
- k. anulación de una licencia o permiso;**
- l. referencias médicas o psiquiátricas.**

3.5. Buena fe

Solo se tramitarán las denuncias formuladas de buena fe. Se presupone que la persona denunciante actúa de buena fe y que dicha denuncia está basada en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse la realización de un comportamiento irregular, ilícito, delictivo o contrario a los principios y valores de la entidad en cuestión.

Las comunicaciones deberán atender siempre a los criterios de veracidad y proporcionalidad, no pudiendo ser utilizado este mecanismo con fines distintos de aquellos que persigan el cumplimiento de la legislación y normativa vigente, tanto a nivel nacional como supranacional.

Es por ello, que en la medida de lo posible para facilitar el proceso de investigación se requerirá la aportación por parte de la persona denunciante de todas aquellas evidencias que acrediten que los hechos denunciados revisten credibilidad.

3.6. Confidencialidad

La identidad de la persona que realice la denuncia tendrá la consideración de información confidencial, si bien cabe la opción de formular denuncias anónimas si la persona denunciante así lo desea.

Además, aquellas personas que deseen llevar a cabo su denuncia mediante grabación de voz podrán elegir distorsionar la misma para no ser identificada y garantizar su anonimato.

La información proporcionada a través del Canal de Denuncias no será revelada a ninguna persona que no sea un miembro autorizado del personal competente para recibir o seguir el tratamiento de la comunicación.

También es de aplicación el presente principio, a cualquier otra información de la que se pueda deducir directa o indirectamente la identidad de la persona informante.

Sin perjuicio de lo anterior, los datos de la persona que efectúe la comunicación solo podrán revelarse cuando constituya una obligación necesaria y proporcionada impuesta por el Derecho de la Unión o nacional en el contexto de una investigación llevada a cabo por las autoridades administrativas o en el marco de un proceso judicial. Y ello, en el caso que los datos revelados al Grupo OPTIMA fueran requeridos como consecuencia de un procedimiento derivado del objeto de la denuncia en aras de garantizar el derecho de defensa de la persona afectada.

Asimismo, se informará a la persona denunciante antes de revelar su identidad, salvo que dicha información pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial. En todo caso, la cesión de datos a las autoridades administrativas o judiciales se realizará siempre dando pleno cumplimiento a la legislación sobre protección de datos de carácter personal vigente.

3.7. Derecho de defensa

La persona informante y las personas afectadas por la comunicación, durante la tramitación del expediente, tendrán derecho a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en la normativa.

Se preservará el derecho de defensa de la persona denunciada, facilitándole información suficiente, clara y concreta que le permita conocer los hechos que se le imputan. Asimismo, el Grupo OPTIMA dará a conocer a la persona informante las medidas de apoyo a las que puede acceder, en particular:

- a. Información y asesoramiento completos e independientes sobre los procedimientos y recursos disponibles, protección frente a represalias y derechos de la persona afectada.**
- b. Asistencia efectiva por parte de las autoridades competentes para su protección frente a represalias.**
- c. Asistencia jurídica en los procesos penales y en los procesos civiles si el caso lo requiriese.**

- d. Apoyo financiero y psicológico, de forma excepcional, si así lo decidiese la autoridad competente tras la valoración de las circunstancias derivadas de la presentación de la comunicación.

3.8. Conflicto de intereses

Si alguna de las personas participantes en la investigación está implicada en los hechos denunciados o considera que puede estar acusado en algún tipo de conflicto de interés deberá abstenerse de participar en la gestión de la denuncia.

4. Conservación

Los datos personales de quien formule la denuncia y de las personas trabajadoras y terceras personas afectadas por la información suministrada se conservarán en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo estrictamente necesario para decidir sobre la procedencia o no de iniciar una investigación en torno a los hechos denunciados.

Transcurridos **(3) tres meses** desde la introducción de los datos personales de las personas afectadas por la denuncia, se procederá a su supresión del sistema de denuncias, salvo que por la complejidad del caso se deban

conservar los datos por un plazo superior y/o se adviertan indicios razonables de conductas delictivas, en cuyo caso, se informará a las

Políticas y principios generales del Canal de Denuncias del Grupo Optima

autoridades judiciales, en base al deber de denuncia de delitos públicos previsto en el artículo 259 de la LECrim.

El informe con las conclusiones correspondientes de la investigación de la denuncia se conservará durante un plazo máximo de **(5) cinco años**.

5. Protección de datos personales

El tratamiento de datos personales que derive de la aplicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se regirá por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en 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.

No se recopilarán datos personales cuya pertinencia no resulte manifiesta para tratar una información específica o, si se recopilan por accidente, se eliminarán del Sistema Interno de Información sin dilación indebida.

La política de protección de datos personales se encuentra recogida y accesible en la página web del Grupo OPTIMA.

6. Publicidad

Sin perjuicio de la obligación que tienen las personas trabajadoras del Grupo OPTIMA de conocer y actuar de conformidad con lo dispuesto en la Normativa Interna en el desempeño de sus funciones, se promoverá y

velará por la debida difusión de esta Política y de la existencia del Canal de Denuncias.

7. Entrada en vigor

Las políticas y principios recogidos en el presente documento entrarán en vigor en la fecha indicada en el presente documento.

La Dirección de esta compañía se compromete a revisar las Políticas y principios generales del Canal de Denuncias del Grupo OPTIMA, adaptándolas a las nuevas exigencias legales y organizativas, realizando un seguimiento periódico de las actuaciones que se deriven de la implantación del presente documento.

Hospitalet de Llobregat, a 12 de junio de 2023

Última revisión 7 de septiembre de 2023

ANEXO I. ÁMBITO MATERIAL Y PERSONAL DE APLICACIÓN

A. DIRECTIVA (UE) 2019/1937 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Artículo 2 Ámbito de aplicación material

1. La presente Directiva establece normas mínimas comunes para la protección de las personas que informen sobre las siguientes infracciones del Derecho de la Unión:

a) infracciones que entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión enumerados en el anexo relativas a los ámbitos siguientes:

- i) contratación pública,*
 - ii) servicios, productos y mercados financieros, y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo,*
 - iii) seguridad de los productos y conformidad,*
 - iv) seguridad del transporte,*
 - v) protección del medio ambiente,*
 - vi) protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear,*
 - vii) seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales,*
 - viii) salud pública,*
 - ix) protección de los consumidores,*
 - x) protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información; L 305/34 ES Diario Oficial de la Unión Europea 26.11.2019*
- b) infracciones que afecten a los intereses financieros de la Unión tal como se contemplan en el artículo 325 del TFUE y tal como se concretan en las correspondientes medidas de la Unión;*

c) infracciones relativas al mercado interior, tal como se contemplan en el artículo 26, apartado 2, del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o a prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable del impuesto sobre sociedades. 2. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros para ampliar la protección en su Derecho nacional a otros ámbitos o actos no previstos en el apartado 1.”

B. Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Artículo 2. Ámbito material de aplicación.

1. La presente ley protege a las personas físicas que informen, a través de alguno de los procedimientos previstos en ella de:

a) Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:

1.º Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno;

2.º Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); o

3.º Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.

b) 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.

2. Esta protección no excluirá la aplicación de las normas relativas al proceso penal, incluyendo las diligencias de investigación.

3. La protección prevista en esta ley para las personas trabajadoras que informen sobre infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, se entiende sin perjuicio de la establecida en su normativa específica.

4. La protección prevista en esta ley no será de aplicación a las informaciones que afecten a la información clasificada. Tampoco afectará a las obligaciones que resultan de la protección del secreto profesional de los profesionales de la medicina y de la abogacía, del deber de confidencialidad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el ámbito de sus actuaciones, así como del secreto de las deliberaciones judiciales.

5. No se aplicarán las previsiones de esta ley a las informaciones relativas a infracciones en la tramitación de procedimientos de contratación que contengan información clasificada o que hayan sido declarados secretos o reservados, o aquellos cuya ejecución deba ir acompañada de medidas

de seguridad especiales conforme a la legislación vigente, o en los que lo exija la protección de intereses esenciales para la seguridad del Estado.

6. En el supuesto de información o revelación pública de alguna de las infracciones a las que se refiere la parte II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, resultará de aplicación la normativa específica sobre comunicación de infracciones en dichas materias.

Artículo 3. Ámbito personal de aplicación.

1. La presente ley se aplicará a los informantes que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso:

a) las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena;

b) los autónomos;

c) los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos;

d) cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

2. La presente ley también se aplicará a los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

3. Las medidas de protección del informante previstas en el título VII también se aplicarán, en su caso, específicamente a los representantes

legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.

4. Las medidas de protección del informante previstas en el título VII también se aplicarán, en su caso, a:

a) personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso,

b) personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante,
y

c) personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. A estos efectos, se entiende que la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a acciones o participaciones es significativa cuando, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada.”

ANEXO II. CONDUCTAS DENUNCIABLES A TRAVÉS DEL CANAL DE DENUNCIAS

Además de las acciones u omisiones descritas en el Anexo I, a continuación, a título enunciativo y no limitativo, se recogen algunas de las conductas que pueden ser objeto de denuncia:

- a) **Acoso laboral:** toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el marco de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, que le suponga un sometimiento emocional y/o psicológico y persiga anular su capacidad, creando un entorno laboral negativo.

Quedan excluidos de este concepto los conflictos interpersonales pasajeros y acontecidos en un momento en particular, que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afecten al desempeño del trabajo de manera puntual sin ningún ánimo de dañar o menoscabar a la persona trabajadora.

- b) **Acoso sexual y por razón de género:** cualquier conducta de naturaleza sexual o de género no deseada y que suponga una ofensa o humillación a la persona y que afecte al ambiente laboral. Podrá ser un hecho aislado o de forma reiterada.
- c) **Discriminación:** cualquier trato injusto o diferenciación arbitraria basada en la raza de la persona, sexo, identidad de género, religión, nacionalidad, etnia, orientación sexual, discapacidad, edad, idioma, origen social o cualquier otra

condición social. Podrá ser un hecho aislado que afecte a una persona o a un grupo de personas en una situación similar.

- d) **Abuso de poder:** conductas puntuales o recurrentes por parte de los mandos directivos o responsables de la empresa hacia sus subordinados sin que tengan que
- e) **Vulneración de condiciones laborales:** conductas recurrentes que supongan la vulneración de derechos de las personas trabajadoras e incumplimientos en materia laboral que no estén asociados a temas de fraude.
- f) **Seguridad y salud en el trabajo:** conductas que impliquen un riesgo para la seguridad y salud para la persona trabajadora en el desempeño de su trabajo.
- g) **Privacidad y seguridad de la información:** conductas que quebranten los procesos de gestión de las políticas de privacidad y protección de la información de la compañía, de los clientes, de las personas trabajadoras, de los proveedores o de cualquier tercero afectado por la misma.
- h) **Conflicto de intereses:** situaciones en las que un beneficio o interés personal o privado influye en las decisiones profesionales adoptadas por una persona trabajadora del Grupo OPTIMA, pudiendo este interés afectar a los intereses de la compañía.
- i) **Corrupción de funcionarios públicos:** conductas realizadas por alguna persona trabajadora del Grupo OPTIMA o a través

de terceros que fueran en contra de la integridad de la compañía y que implique prometer, ofrecer, pagar, dar o autorizar la entrega de regalos, invitaciones u otro tipo de incentivos a un funcionario o empleado público con el objetivo de influir y beneficiar a la compañía.

- j) **Fraude patrimonial:** cualquier conducta, ya sea de personal interno o externo al Grupo OPTIMA, que implique de manera intencionada la desposesión de la propiedad o el capital de la compañía mediante el engaño u otro medio desleal.
- k) **Trato de favor:** conductas a través de las que se conceden privilegios, concesiones o beneficios a un tercero o a una persona trabajadora del Grupo OPTIMA con el que se desconoce el vínculo personal o económico, otorgándole una ventaja sobre el resto de personas de forma que no se concurre en igualdad de condiciones.
- l) **Control financiero y contable:** conductas que supongan una irregularidad contable o financiera que impidan el control interno o su auditoria.
- m) **Incumplimiento de la normativa interna y de la legislación aplicable:** cualquier incumplimiento de leyes, obligaciones regulatorias, tanto nacionales como internacionales, que no se incluyan en los apartados anteriores, así como la normativa interna corporativa, que tampoco se refleje en los apartados anteriores.

- n) Incumplimiento de las obligaciones contraídas con clientes y proveedores:** conductas que supongan el incumplimiento de las obligaciones contraídas con clientes y proveedores en relación con los servicios contratados.

- o) Otras:** otras conductas que pueden ser denunciadas y que no se encuentren contempladas en ninguno de los apartados anteriores.