

PARFOIS

**Estrategia de
denuncia de
irregularidades
PARFOIS**

Contenido

1. Introducción 3

2. Canales de denuncia 3

3. Ámbito de aplicación subjetivo 3

4. Ámbito material de aplicación 3

5. Principios fundamentales 3

6. Comité de Denuncias 6

1. Introducción

Parfois se compromete a tomar las medidas adecuadas para cumplir plenamente con las nuevas obligaciones y adoptar las medidas necesarias para fomentar una cultura de transparencia y rendición de cuentas dentro de la organización, de acuerdo con las mejores prácticas comerciales y eventuales recomendaciones emitidas por las autoridades competentes.

Para ello, Parfois cuenta con un Sistema Interno de Información, que incluye el Canal de Denuncias como mecanismo de denuncia, siendo la protección de los denunciantes uno de los principios rectores de su funcionamiento.

Las disposiciones de esta Estrategia constituyen la regulación mínima aplicable a todas las empresas de propiedad mayoritaria de Parfois. En caso de contradicción entre la legislación local y la Estrategia, prevalecerá la aplicación de la legislación local.

Parfois implementa otras políticas y procedimientos relacionados con el tratamiento de las quejas recibidas y las denuncias de acoso laboral que se abordarán de conformidad con las normas pertinentes sobre estos asuntos.

2. Canales de denuncia

Las empresas Parfois en España (Dismoda, Comercio y Distribución, S.L.) ponen a su disposición un canal interno de denuncia en cumplimiento del marco legal establecido por la Ley 2/2023 del 20 Febrero.

Para hacer una denuncia haga clic aquí

https://dpo.parfois.com/#/landingpage/parfoisdenuncia/es_es

A petición del denunciante, será posible comunicar cualquier incumplimiento verbalmente a través de una reunión presencial o en línea con el Comité de Denuncias.

3. Ámbito de aplicación subjetivo

El Canal de Denuncias incluye dentro de su ámbito de aplicación a toda la organización Parfois, así como a todos los directores, socios, gerentes, profesionales y/o personal que prestan servicios profesionales a Parfois (en adelante, "Profesionales").

Asimismo, se anima también a cualquier persona física o jurídica que haya tenido, tenga o pueda tener una relación profesional con Parfois (en adelante, "Terceros") a utilizar el Canal de Denuncias en los casos regulados en esta Estrategia, como mecanismo formal e independientemente de otros medios de comunicación puestos a disposición de Terceros.

4. Ámbito material de aplicación

Los Profesionales y Terceros podrán comunicar cualquier conocimiento o sospecha razonada de conductas irregulares que puedan suponer un incumplimiento grave o muy grave de la legislación vigente, o de cualquiera de las normas internas de Parfois.

5. Principios fundamentales

Los principios y garantías corporativas que rigen la gestión de la denuncia de irregularidades se definen a continuación:

I. Motivos razonables

Para beneficiarse de la protección otorgada por el régimen de protección de denunciantes y esta política de denuncia de irregularidades, el denunciante debe actuar de buena fe, y debe tener motivos razonables para creer, teniendo en cuenta las circunstancias y la información de que dispone en el momento de la presentación de informes, que los hechos comunicados son verdaderos y que la información comunicada cae dentro del ámbito material.

II. Procedimientos de seguimiento y retroalimentación del informe

El régimen de protección de la denuncia de irregularidades impone una obligación clara a las entidades pertinentes de hacer un seguimiento diligente de las denuncias recibidas y, en un plazo razonable, dar su opinión a los denunciantes. Los procedimientos de seguimiento y retroalimentación deben incluir la evaluación de la exactitud de las denuncias formuladas en el informe y el tratamiento de las infracciones notificadas mediante el inicio de una investigación interna, una investigación o cualquier otra acción que se considere apropiada para remediar la situación.

Parfois se asegurará de que el denunciante sea informado, de manera adecuada y oportuna, del seguimiento del informe y de las consecuencias adicionales de las infracciones denunciadas.

III. Deber de confidencialidad

La salvaguarda de la confidencialidad de la identidad del denunciante durante el proceso de denuncia y las investigaciones iniciadas por la denuncia es un principio esencial establecido en el régimen de protección. Parfois asegura que la identidad del denunciante no será revelada a nadie más allá de los miembros autorizados del personal competentes para recibir o dar seguimiento a las denuncias.

La obligación de confidencialidad también se aplica a aquellos que han recibido información sobre informes, incluso si no son responsables o incompetentes para recibirlos y gestionarlos.

Este deber de confidencialidad solo puede derogarse en el contexto especial de las investigaciones realizadas por las autoridades competentes o de los procedimientos judiciales, con una notificación previa por escrito al denunciante, a menos que dicha notificación ponga en peligro las investigaciones o los procedimientos judiciales relacionados.

Los canales pertinentes puestos a disposición por Parfois garantizan la confidencialidad de la denuncia, de la identidad del denunciante y de cualquier información que pueda conducir a esa persona.

IV. Prohibición de represalias

Todos los actos que sean propensos o puedan constituir represalias contra el denunciante están estrictamente prohibidos. Además, al llevar a cabo los actos necesarios para investigar adecuadamente las infracciones denunciadas y diseñar las medidas preventivas que eventualmente se puedan poner en marcha, Parfois no activará medidas de represalia contra el denunciante.

Concretamente, las medidas de represalia pueden adoptar la forma de: (i) cambios en las condiciones de trabajo, como la transferencia de funciones, el cambio de ubicación del lugar de trabajo, la reducción de salarios, el cambio de horas de trabajo; (ii) suspensión del contrato de trabajo; (iii) una evaluación negativa del rendimiento o una referencia al empleo; (iv) la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno permanente, cuando el trabajador tenía expectativas legítimas de que se

le ofrecería un empleo permanente; (v) la falta de renovación de un contrato de trabajo temporal; (vi) despido o despido; (vii) la inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo informal o formal sectorial o sectorial, que puede implicar que la persona no encuentre empleo en el futuro en el sector o la industria; (viii) la cancelación de un contrato de bienes o servicios; (ix) la anulación del acto o del contrato público de conformidad con las normas establecidas en el Código de Procedimientos Administrativos portugués; (x) la activación de medidas disciplinarias. La amenaza o los intentos de imponer medidas de represalia también se consideran represalias; (xi) degradación o suspensión de la promoción; (xii) suspensión de la formación; (xiii) daños, incluida la reputación de la persona, particularmente en las redes sociales, o pérdidas financieras, incluida la pérdida de negocios y la pérdida de ingresos; (xiv) cancelación de una licencia o permiso y (xv) referencias psiquiátricas o médicas.

En el caso de que una de las disposiciones mencionadas anteriormente se aplique a un denunciante dentro de los dos años posteriores a la fecha de la denuncia, Parfois garantiza que se proporcione suficiente motivación, fuera de la denuncia de la infracción, así como garantizar el cumplimiento permanente de las leyes y normas laborales locales.

Concretamente, Parfois asegura que el informe no puede, por sí solo, ser la razón para desencadenar ninguna de las acciones que pueden considerarse represalias, a menos que se determine que el informe no se realiza sobre la base de motivos razonables.

Parfois dispone de un Protocolo que prohíbe las represalias que establece el procedimiento para prevenir, procesar y sancionar cualquier acto de represalia por hacer comunicaciones de buena fe.

V. Cooperación con las autoridades públicas

Parfois cooperará debidamente con las autoridades públicas y pondrá a disposición la información pertinente, cuando se solicite, en estricto cumplimiento de los requisitos y normas de confidencialidad y protección de datos.

Cuando corresponda, Parfois se compromete a informar las entidades locales y de la Unión Europea pertinentes de las infracciones notificadas que justifiquen la investigación por parte de las autoridades públicas competentes.

VI. Prevención de conflictos de intereses

Para garantizar los más altos estándares de transparencia y calidad en la gestión de los informes, Parfois considera la prevención de conflictos de intereses como un principio fundamental.

De esta manera, Parfois se compromete a garantizar que los informes sean manejados y que las investigaciones sean llevadas a cabo por personas imparciales, sin intereses personales o profesionales que puedan afectar sus decisiones.

VII. Precedencia de los canales internos de denuncia

De conformidad con el marco jurídico aplicable, los denunciantes pueden dirigir sus denuncias a canales de denuncia externos cuando se cumpla una de las siguientes condiciones:

- a. En caso de que no exista un canal de denuncia interno
- b. Cuando el canal de denuncia interno este destinado a ser utilizado exclusivamente por empleados, y el denunciante no sea un empleado de la empresa
- c. Cuando haya motivos razonables para creer que el incumplimiento no puede abordarse eficazmente dentro de la empresa o existe un riesgo de represalias

- d. Cuando, a pesar de un informe interno previo, no se hayan tomado procedimientos de seguimiento oportunos por parte de la empresa o
- e. Si el incumplimiento constituye una infracción penal o administrativa con una multa superior a 50.000 euros.

Además, el denunciante solo debe revelar públicamente una infracción (a) cuando existan motivos razonables para creer que existe un peligro inminente o manifiesto para el interés público, o cuando existan pocas posibilidades de que la infracción se aborde de manera efectiva, debido a las circunstancias del caso, o existe un riesgo de represalias incluso en el caso de la denuncia externa o (b) cuando, a pesar de la denuncia interna y externa, no se adoptaron procedimientos de seguimiento adecuados.

Los denunciantes que hagan una revelación pública bajo cualquier circunstancia aparte de las descritas anteriormente no reúnen los requisitos para la protección del denunciante.

Parfois alentará a los denunciantes a priorizar el uso de los canales internos de denuncia a su disposición para informar de cualquier incumplimiento en los términos establecidos en esta Estrategia, con prioridad a los canales de denuncia externos y a la divulgación pública.

VIII. Protección de datos personales

En el tratamiento de las comunicaciones, los datos personales y la información privada de todas las personas implicadas serán tratados de acuerdo con la legislación aplicable en materia de protección de datos personales.

IX. Anonimato

Parfois garantizará el anonimato en la medida de lo posible y, en todo caso, la confidencialidad de la identidad del informante, de la información comunicada y de las actuaciones realizadas en la gestión y tratamiento de la misma.

En cualquier caso, la Plataforma de Denuncias permitirá el envío de comunicaciones anónimas.

X. Sigilo

Parfois promoverá que las personas involucradas en la gestión e investigación de las comunicaciones actúen con la máxima discreción respecto de los hechos que conozcan por razón de su cargo o función.

6. Whistleblowing Committee

El Órgano de Dirección de Parfois designa al Whistleblowing Committee como órgano responsable del Sistema Interno de Denuncias.

Los miembros del Whistleblowing Committee desempeñarán sus responsabilidades con competencia, probidad, integridad, independencia y autonomía y en estricto cumplimiento del marco legal aplicable.

Parfois puede designar delegados locales en los diferentes países en los que opera el Grupo.