

Política de protección al informante

2023

1. Objetivo y compromiso

2. Principios

3. Prohibición de represalias

4. Denuncias y/o informaciones falsas

De conformidad con 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 , (en adelante, “Ley 2/2023”) y el Reglamento de Canal de Denuncias de Mango (en adelante, el “Reglamento Interno”), Mango MNG S.A. (en adelante, la “Empresa”) se compromete a establecer y comunicar esta política de protección de las personas que informen, de buena fe y con fundamento razonable, posibles conductas ilícitas o contrarias a la normativa comprendidas en el ámbito objetivo de la referida Ley. (en adelante, la “Política”).

1. Objetivo y compromiso

La presente Política se aprueba en cumplimiento de la Ley 2/2023, concretamente con el fin de establecer las garantías para la protección de los informantes conforme a lo previsto en el artículo 5.2 j) y del Reglamento Interno.

La Política se difunde entre todas aquellas personas que presten o hayan prestado servicios, directa o indirectamente para la Empresa, incluyendo personas trabajadoras, personal puesto a disposición por ETT, becarios y personal en formación, voluntarios,

candidatos que estén en un proceso de selección, antiguos empleados, miembros de los órganos de Administración, Dirección y Supervisión de cualquier sociedad del Grupo Mango (en adelante, “Personal”) así como Colaboradores externos autónomos cualquier persona que trabaje para (o bajo la supervisión o dirección) un proveedor, contratista o subcontratista de Grupo Mango, cualquier empresa -como persona jurídica- que colabore o preste sus servicios para Grupo Mango y Socios y Accionistas de las sociedades del Grupo Mango (en adelante, “Terceros”).

En la Empresa fomentamos una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad social, y se espera que todos los miembros de su organización actúen conforme a los principios éticos y legales que rigen en nuestra actividad. A su vez, reconocemos el valor de las denuncias como una herramienta para prevenir y detectar conductas contrarias a la legalidad, a la ética o a los valores de la empresa, y para mejorar el clima laboral y la reputación corporativa.

Por ello, trabajamos para que en la Empresa, las personas trabajadoras y los colaboradores se sientan libres y seguros de expresar sus preocupaciones o dudas, sin temor a represalias de ningún tipo.

2. Principios

Los principios que regirán la actuación de la Empresa en aras de garantizar la protección de los informantes y la prohibición frente a represalias serán los siguientes:

- (I) La presente Política tiene como objetivo garantizar la protección a los informantes para no sufran ningún tipo de acción u omisión que suponga un trato desfavorable o discriminatorio por su condición de informantes, o que les cause o pueda causar perjuicios injustificados en su carrera profesional, condiciones laborales, retribución, formación, salud o integridad personal. Por ese motivo, nos comprometemos a respetar y proteger los derechos y la dignidad de los denunciantes.
- (II) En la Empresa reconocemos el valor de la colaboración de las personas para el cumplimiento de la ley y el buen funcionamiento de las instituciones públicas y privadas, y respetamos el derecho de los denunciantes a informar sobre las infracciones normativas que conozcan, ya sea a través del sistema interno de comunicación establecido al efecto, o, cuando proceda,

ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante o los órganos competentes para su investigación.

- (III) Garantizamos el anonimato de los denunciantes que así lo soliciten, salvo que exista una obligación legal de revelar su identidad, y adoptamos las medidas necesarias para proteger sus datos personales y evitar cualquier filtración o acceso indebido a la información facilitada. Asimismo, la Empresa facilita los canales adecuados para que puedan presentar sus denuncias de forma segura y garantizando la confidencialidad del contenido de las comunicaciones y el respeto al principio de presunción de inocencia de las personas afectadas por las mismas, así como derecho a su honor e intimidad personal y familiar.
- (IV) La Empresa dispone de un procedimiento interno para tramitar las comunicaciones recibidas con el objetivo de confirmar o no su veracidad. El procedimiento garantiza el derecho de audiencia y defensa de las personas implicadas y respeta los plazos establecidos por la ley. Del mismo modo, nos comprometemos a investigar las denuncias con diligencia, imparcialidad

y transparencia, y a adoptar las medidas correctivas o disciplinarias que procedan en caso de confirmarse las irregularidades o infracciones denunciadas.

3. Prohibición de represalias

La Empresa prohíbe expresamente cualquier tipo de represalia (incluidas las amenazas y las tentativas de represalia) contra las personas que presenten una denuncia mediante el canal de denuncias conforme a la Ley 2/2023, el Reglamento Interno y esta Política. Lo previsto en el presente apartado no aplicará a las denuncias falsas, cuyo régimen se abordará separadamente a continuación.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 2/2023 se entiende por represalia “*cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública*”.

A su vez, tal y como se prevé en el apartado 4.2 del Reglamento Interno: “A los efectos de lo previsto en

el presente Reglamento, y a modo de ejemplo, se consideran represalias las que se adopten en forma de:

- Despido o suspensión del contrato de trabajo.
- Terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal, una vez superado el período de prueba.
- La no contratación del candidato denunciante.
- Imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo (salvo que estas medidas se lleven a cabo de acuerdo a la legislación laboral, y por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas y ajenas a la presentación de la denuncia).
- Denegación de Formación, que se habría concedido si no existiera la denuncia o sin razón aparente.
- Terminación anticipada o anulación de contratos de compraventa o arrendamiento de bienes o servicios.
- Coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Daños, incluidos los de carácter reputacional o pérdidas económicas.
- Modificaciones perjudiciales de las funciones y responsabilidades laborales.
- Cambios de centro de trabajo o desplazamientos no justificados.

- Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional injustificadas o que impliquen cambios repentinos infundados.
- Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
- Anulación de una licencia o permiso.
- Realización de referencias médicas o psiquiátricas respecto del denunciante.
- Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

Además de al denunciante, las medidas de protección previstas en este apartado 4.1. serán igualmente aplicables:

- Si el denunciante es un trabajador de Grupo Mango, a las personas de la organización que, dando cumplimiento a sus deberes estatutarios, le asistan en el proceso de gestión e investigación de la denuncia.
- A sus compañeros de departamento y familiares (ascendientes y descendientes, cónyuges o parejas de hecho, y hermanos).
- A aquellas personas físicas que, por su estrecha relación con él, puedan influir o condicionar al denunciante a la hora de presentar una denuncia

y facilitar la información y posibles medios de prueba.”

Del mismo modo, tal y como se prevé en el apartado 4.3. del Reglamento Interno, la aplicación del régimen de protección frente a represalias quedará condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La denuncia se haya presentado cumpliendo los requisitos previstos en este Reglamento.
- b) El CCO de Grupo Mango tenga motivos razonables para pensar que la información denunciada es veraz en el momento de presentar la denuncia, aunque el denunciante no haya podido aportar pruebas concluyentes.
- c) La denuncia entra dentro del ámbito objetivo del canal.

Por el contrario, quedan expresamente excluidos de protección aquellos denunciantes que informen de:

- a) Información que ya esté completamente disponible para el público.
- b) Denuncias que resulten inadmitidas.
- c) Información relacionada con conflictos interpersonales, o que afecte únicamente al de-

nunciante y al denunciado.

- d) Meros rumores.
- e) Información relacionada con infracciones no incluidas en el ámbito objetivo del canal.

En caso de que se produzca alguna represalia, la Empresa tomará las medidas pertinentes y proporcionará al Informante el apoyo necesario para restablecer sus derechos y reparar los daños sufridos.

4. Denuncias y/o informaciones falsas

La remisión de informaciones falsas o tergiversadas, así como aquellas que hayan obtenido de manera ilícita, quedarán expresamente excluidas de la protección garantizada en la presente Política.

En ese sentido, las comunicaciones y denuncias falsas, que se realicen con mala fe, sin fundamento razonable o con ánimo de perjudicar a terceros, podrán dar lugar a sanciones laborales, responsabilidad administrativa o incluso eventual responsabilidad penal.

Así, y sin perjuicio de las previsiones específicas que pueda establecer el convenio colectivo de aplicación, la presentación de denuncias falsas y/o la remisión de información falsa mediante el canal de denun-

cias podrá constituir una transgresión de la buena fe contractual y determinar la imposición de sanciones laborales.

A su vez, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley 2/2023, tendrán la consideración de infracciones muy graves, sancionables por parte de la Autoridad Independiente de Protección al Informante con multas de entre 30.001 y 300.000 euros (art. 65.1a) Ley 2/2023) las siguientes acciones:

- Cualquier actuación que suponga una efectiva limitación de los derechos y garantías previstos en esta ley introducida a través de contratos o acuerdos a nivel individual o colectivo y en general cualquier intento o acción efectiva de obstaculizar la presentación de comunicaciones o de impedir, frustrar o ralentizar su seguimiento, incluida la aportación de información o documentación falsa por parte de los requeridos para ello.
- Comunicar o revelar públicamente información a sabiendas de su falsedad.

Por todo ello, ante la remisión de denuncias y/o informaciones falsas la Empresa se reserva el derecho a ejercer las acciones legales oportunas para defender sus intereses y los de sus colaboradores.

MANGO