

ENERGO-PRO Group

Política de Denuncias

2026



POLÍTICA DE DENUNCIAS (LA «POLÍTICA»)

1. Introducción

En octubre de 2019, el Parlamento Europeo y el Consejo aprobaron la Directiva (UE) 2019/1937 (la «Directiva»), que establece los requisitos para la protección de denunciantes y reconoce la importancia de proporcionar una protección equilibrada y efectiva. A la fecha de la presente Política, República Checa, Bulgaria, España y Eslovenia han transpuesto la Directiva a sus legislaciones nacionales. La Política establece las responsabilidades y compromisos de ENERGO-PRO en materia de protección de denunciantes y aplica a ENERGO-PRO a.s. (la «Compañía») y a sus afiliadas (el «Grupo»).¹

2. Definición

La Unión Europea define a los denunciantes como «*toda persona que informe o divulgue información sobre una amenaza o perjuicio al interés público en el contexto de su relación laboral, ya sea en el sector público o privado*».²

Para los fines de esta Política, un denunciante puede ser un socio, director, funcionario, gerente, empleado (actual, antiguo o potencial), representante legal de un empleado, proveedor, contratista, voluntario o pasante de cualquier empresa del Grupo.

Los denunciantes están protegidos por la Política (junto con determinadas personas relacionadas descritas en el apartado 6 más abajo) si tienen conocimiento de posibles actividades ilegales (u otras irregularidades graves) en cualquiera de los siguientes ámbitos:

- Cualquier delito o infracción por el que se pueda imponer una multa de al menos 4000 euros (o su equivalente en cualquier moneda).³
- Infracciones administrativas graves y muy graves e infracciones de la legislación laboral en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Abuso de poder.
- Anticompetencia.
- Incumplimiento de las normas de la UE sobre ayudas estatales.
- Incumplimiento del Código de Conducta Global y de las políticas de la empresa.
- Conflictos de intereses.
- Fiscalidad corporativa.
- Protección del consumidor (incluida la seguridad de los productos y el cumplimiento normativo).
- Discriminación.
- Protección del medio ambiente (incluida la salud y el bienestar animal).
- Servicios financieros, incluida la contabilidad y los controles internos.
- Acoso, intimidación y conducta sexual inapropiada.
- Salud y seguridad (incluida la protección de la salud pública).
- Violaciones de los derechos humanos.
- Uso indebido de los activos de la empresa.
- Uso de información privilegiada.
- Protección de datos personales y privacidad.

¹ El Grupo incluye DK Holding Investments, s.r.o., accionista único y directo de ENERGO-PRO a.s., y todas sus filiales directas e indirectas.

² Recomendación CM/Rec(2014)7 y exposición de motivos (<https://rm.coe.int/16807096c7>).

³ Entre ellos se incluyen los delitos y faltas relacionados con el fraude, el soborno y la corrupción, el blanqueo de capitales, la financiación de actividades terroristas y otros.

- Seguridad de redes y sistemas de información.
- Ley de contratación pública.
- Protección de los intereses financieros de la UE.
- Protección del orden público y seguridad interna.

Las cuestiones relacionadas con el bajo desempeño de un denunciante se tratan a través de su supervisor, el Departamento de Recursos Humanos correspondiente y/o el Departamento de Contratación. Otras quejas relacionadas con el trabajo se tratan a través del procedimiento interno correspondiente. Las cuestiones relacionadas con actores externos, como por ejemplo comunidades, se tratan a través del procedimiento correspondiente.

3. Objetivos

Los objetivos de la Política son:

- Para cumplir con la Directiva, cualquier legislación nacional en la que se transponga y cualquier otra legislación vinculante para las empresas del Grupo en materia de protección de los denunciantes.
- Proteger a las personas que denuncian infracciones (es decir, posibles actividades ilegales u otras irregularidades graves, tal y como se describen anteriormente) de las que han tenido conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Para evitar represalias contra los denunciantes y otras personas (tal y como se describe en el apartado 6 más abajo).

4. Procedimiento de Denuncia

Las personas que deseen denunciar infracciones en virtud de la Política deben seguir el siguiente procedimiento:

- A. Contactar con la persona designada para la política de denuncia de irregularidades que se indica en la sección 5 más abajo utilizando cualquiera de los medios establecidos en el **Anexo 1**. Las personas que deseen permanecer en el anonimato deben indicarlo en su primer contacto con la persona designada.
- B. La persona designada tomará nota de los puntos clave que suscitan preocupación y solicitará pruebas documentales, en caso de que las hubiera. El denunciante debe proporcionar tantos detalles como sea posible. Entre los datos útiles que se deben proporcionar se incluyen:
 - Naturaleza de la cuestión.
 - Fecha, hora y lugar de los presuntos hechos.
 - Nombre de cada persona implicada, junto con su cargo y departamento.
 - Relación con la persona en cuestión.
 - Cómo se obtuvo la información sobre la cuestión.
 - Testigos.
 - Otra información relevante que respalde la denuncia (por ejemplo, documentos, fotos, etc.).

No se recopilarán datos personales a menos que sean claramente relevantes para el tratamiento de información específica, o si se recopilan accidentalmente, se eliminarán sin demora injustificada.

- C. La persona designada acusará recibo de cada denuncia en un plazo de 7 días y, a continuación, llevará a cabo una investigación inicial, solicitando el apoyo necesario a los directivos y/o sitios web pertinentes. La persona designada se asegurará de que todas las personas que colaboren en la investigación conozcan las disposiciones de la Política y la obligación de proteger al denunciante (en especial, manteniendo la confidencialidad sobre su identidad y protegiéndolo frente a posibles represalias). La

persona designada podrá mantenerse en contacto con el denunciante y, si lo considera necesario, solicitarle información adicional.

- D. Se deberá considerar la posibilidad de externalizar la investigación a un tercero debidamente cualificado en circunstancias en las que pueda surgir responsabilidad penal corporativa, en las que los hechos puedan dar lugar a litigios civiles (incluidos procedimientos laborales) o en las que exista la obligación legal de denunciar conductas delictivas.
- E. Si la investigación inicial indica posibles infracciones, la persona designada informará al Consejero General del Grupo y continuará la investigación. La persona designada mantendrá informado al Consejero General sobre el progreso de la investigación.
- F. En función del tema de la denuncia y de las pruebas disponibles, la persona designada llevará a cabo una investigación detallada. Se solicitará asesoramiento jurídico interno y externo, en caso necesario. La investigación deberá llevarse a cabo de conformidad con los requisitos específicos establecidos en las disposiciones de la ley.⁴ Se debe considerar la posibilidad de externalizar la investigación a un tercero debidamente cualificado en circunstancias en las que pueda surgir responsabilidad penal corporativa, en las que los hechos denunciados puedan dar lugar a litigios civiles (incluidos procedimientos laborales) o en las que exista la obligación legal de denunciar conductas delictivas.
- G. Cada investigación detallada deberá:
 - Seguir un proceso justo.
 - Ser confidencial (incluso mediante la imposibilidad de acceso por parte del personal no autorizado).
 - Llevarse a cabo de manera eficiente y sin demora.
 - Determinar si hay pruebas suficientes para comprobar la veracidad de los hechos denunciados.
 - Ser independiente de las personas relacionadas con los hechos denunciados.
 - Presumir la inocencia de la persona acusada de una infracción hasta que finalice la investigación, preservando la confidencialidad de su identidad.
 - Garantizar el derecho a la defensa y el derecho de acceso al expediente de la persona acusada de una infracción, respetando plenamente los principios y garantías establecidos por la ley y por la Política. Esta persona tendrá derecho a ser informada de las acciones u omisiones que se le atribuyen y a ser escuchada en cualquier momento, siempre que se mantenga la integridad de la investigación pertinente y los principios consagrados en la Política (especialmente el mantenimiento de la confidencialidad en cuanto a la identidad del denunciante y su protección frente a represalias).
- H. La persona designada preparará un informe en el que se detallará el objeto de la denuncia y los resultados de la investigación. El informe se remitirá al Consejero General.
- I. El Consejero General revisará dicho informe en un plazo de 7 días y, a continuación, lo comunicará sin demora, junto con un resumen de sus principales conclusiones y una propuesta de medidas a adoptar, al Consejo de Administración para su aprobación.⁵
- J. La persona designada informará al denunciante de los resultados de la investigación y de las medidas aprobadas por el Consejo de Administración en un plazo de 30 días a partir de la recepción de la primera denuncia. Este plazo podrá prorrogarse una o dos veces hasta un máximo de 30 días, si bien en cualquier caso se deberá informar al denunciante antes de que expire el plazo, indicándole los motivos de la prórroga.

⁴ En España, esto incluye seguir las directrices establecidas en el Protocolo para la prevención y gestión del acoso laboral, sexual y de género.

⁵ En el caso de las empresas del Grupo que operan en los Estados Unidos, el Consejero General se pondrá en contacto con el responsable jurídico u otra persona competente para informarles sobre los hechos y las consecuencias de cualquier denuncia relacionada con presuntos casos de acoso, intimidación, conducta sexual inapropiada, salud y seguridad (incluida la protección de la salud pública), abusos de los derechos humanos, protección de datos personales, privacidad o discriminación.

- K. Si todos los plazos mencionados en el apartado anterior han transcurrido desde la recepción de cualquier denuncia sin que se haya iniciado una investigación, se eliminará la información contenida en dicha denuncia. Las comunicaciones que no se hayan tramitado se conservarán tan solo de forma anónima.

Información adicional para el denunciante:

- A. Los denunciantes deben asegurarse de que tienen motivos razonables para sospechar que se ha producido una conducta que justifica la denuncia. En la práctica, es poco probable que una mera acusación sin pruebas u otra información que la respalde permita demostrar la existencia de una irregularidad, no obstante, el denunciante no está obligado a demostrar la acusación conforme a ningún estándar reconocido legalmente.
- B. Si el denunciante proporciona información falsa o engañosa deliberadamente, esto podría dar lugar a medidas disciplinarias y/u otras consecuencias legales.
- C. ENERGO-PRO protegerá la identidad del denunciante, sin perjuicio de las obligaciones legales de divulgación.
- D. Si el denunciante sufre cualquier tipo de represalia tras una denuncia, deberá informar inmediatamente a la persona designada.
- E. Los registros físicos y electrónicos (incluidos los audiovisuales) obtenidos legalmente de las denuncias, conversaciones y reuniones realizadas de conformidad con la Política, así como otros materiales relacionados con cualquier investigación de una denuncia, se conservarán durante un período razonable y proporcionado, teniendo en cuenta la legislación aplicable que rige la denuncia de irregularidades y la protección de datos. Todos los registros deben almacenarse de forma segura para proteger su confidencialidad e integridad.
- F. Un denunciante puede presentar una denuncia externa ante cualquier organismo público establecido de conformidad con la Directiva u otra legislación aplicable y vinculante (un «canal externo»), cuyos detalles se establecen en el **Anexo 2**, sin embargo, se le anima a utilizar primero el procedimiento de denuncia interna creado de conformidad con la Política, ya que es la forma más sencilla, segura y eficaz de abordar el objeto de una denuncia.
- G. El denunciante debe presentar su denuncia a través de la persona designada o de un canal externo para poder acogerse a la protección contra represalias prevista en la Política.
- H. Si se envía un informe a través de canales distintos a los establecidos en el **Anexo 2**, se deberá garantizar la confidencialidad de dicha comunicación y todo destinatario deberá hacer todo lo posible por remitirlo a la persona designada.

5. Persona designada por ENERGO-PRO

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente, la persona designada es Catherine García (she/her)⁶, directora del Grupo de Medio Ambiente y Social. Dicha persona será la representante designada a efectos de la Autoridad Independiente de Protección de Denunciantes (AIP) española.

Si alguna empresa del Grupo cuenta con una División de Auditoría Interna, o si la legislación nacional aplicable exige que los informes se presenten de este modo, la persona designada será la persona indicada en el **Anexo 3**.

Si el denunciante sospecha que la persona designada está involucrada en la posible infracción o si no se recibe respuesta a una denuncia en un plazo de 7 días tras su presentación, la denuncia deberá enviarse (o reenviarse) al Consejero General.

⁶Tanto el nombramiento como la destitución de la persona designada deben notificarse a la AINPI (tal y como se define anteriormente).

6. Compromiso de ENERGO-PRO

ENERGO-PRO se compromete a investigar todas las cuestiones identificadas de conformidad con la Política y a tratar a todas las personas que presenten denuncias con respeto y libres de acoso o represalias. Se concederá una protección similar a la persona designada, a cualquier facilitador o persona relacionada con un denunciante (como compañeros de trabajo y familiares) y/o a cualquier entidad jurídica que la persona designada posea o para la que trabaje.

La identidad del denunciante se mantendrá confidencial, lo que significa que la persona acusada de una presunta infracción no será informada en ningún caso de la identidad del denunciante. La persona designada deberá obtener siempre el consentimiento explícito del denunciante antes de revelar su identidad, salvo en casos específicos en los que la ley exija revelar la identidad del denunciante sin su consentimiento. Estas excepciones incluyen, entre otras:

- el cumplimiento de una orden judicial o un requisito legal; y
- los requisitos legales para revelar la identidad a las fuerzas del orden o a los organismos reguladores.

En todos los casos en los que sea necesario revelar la identidad del denunciante, se le informará de dicha revelación, a menos que se prohíba por la ley.

Si una empresa del Grupo tiene conocimiento de la comisión de un delito, puede tener la obligación legal de denunciarlo a los organismos competentes. La empresa del Grupo respetará siempre dicha obligación de denuncia.

ENERGO-PRO no iniciará ni tolerará ningún tipo de represalia contra un denunciante.

Algunos ejemplos de represalias pueden ser:

- Despido.
- Degradación.
- Reducción del salario.
- Reducción o aumento de las horas de trabajo.
- Traslado de puesto de trabajo sin consentimiento.
- Privación del acceso a promociones u oportunidades de desarrollo profesional.
- Evaluación negativa del rendimiento laboral cuyos resultados no reflejan el rendimiento real.
- Acoso, intimidación, amenazas y/o *bullying*.

La protección contra represalias no se aplica en el caso de denuncias que:

- hayan sido rechazadas por no cumplir con los requisitos de la Política.
- se refieran a conflictos estrictamente personales y privados de las personas descritas en ellas.
- contengan meros rumores, información que ya sea de dominio público o información que, por cualquier otro motivo, quede fuera del ámbito de aplicación de la Política.

7. Difusión

La Política está disponible en el sitio web de la empresa, se ha incorporado a determinados términos y condiciones comerciales estándar y puede ser consultada y revisada en todo momento por directores, directivos, gerentes, empleados y demás personal de cualquier

empresa del Grupo. La Política se revisará periódicamente y se actualizará para cumplir con los requisitos legales, las mejores prácticas y los requisitos de nuestros socios y partes interesadas.

8. Protección de datos

El **Anexo 4** describe los derechos de las empresas del Grupo para tratar, en calidad de encargado del tratamiento, los datos personales de los empleados y personas asociadas que denuncien infracciones (tal y como se definen anteriormente) o que participen en cualquier investigación derivada de dicha denuncia. El Grupo ha elaborado una Política de Protección de Datos que se aplica (entre otras cosas) al procedimiento de denuncia y a cualquier investigación posterior y medida adoptada sobre la base de la misma.

9. Entrada en vigor

Esta versión de la Política entra en vigor y es efectiva a partir del 1 de enero de 2026 y sustituye en su totalidad a cualquier versión anterior de la Política.

Anexo 1

Formas de presentar una denuncia

Se puede realizar una denuncia en virtud de la Política (o ponerse en contacto con la persona designada) de cualquiera de las siguientes maneras:

1. Página web

- <https://forms.office.com/e/RJT1uXBjy1>

2. Otro

- Correo electrónico: Catherine García, ENERGO-PRO a.s., Palladium, Na Poříčí 3a, 110 00 Praga 1, República Checa;
- Correo electrónico: c.garcia@energo-pro.com;
- Teléfono: +90 534 277 5234 (Turquía); +420 777 731 616 (República Checa); o
- en persona: mediante cita previa (en un plazo de 7 días naturales a partir de la solicitud)

Las declaraciones realizadas verbalmente durante una reunión en persona se documentarán mediante una grabación de las mismas en un formato seguro, duradero y accesible, o mediante una transcripción fiel y exacta. Todo ello sin perjuicio de los derechos del denunciante en virtud de la legislación sobre protección de datos y de su derecho a verificar, rectificar y aceptar la transcripción de la conversación mediante su firma.

Datos de contacto de los canales de denuncia externos

Para Brasil

No se aplica

Para la República de Bulgaria

Comisión para la Protección de Datos Personales (CPPD)

1. Por escrito:

Por correo electrónico: whistleblowing@cpdp.bg

Por correo postal: Sofia 1592, 2 Prof. Tsvetan Lazarov Blvd.

2. De forma oral:

En el sitio web de la CPPD, en la dirección: Sofia 1592, 2 Prof. Tsvetan Lazarov Blvd.

Para Colombia

1. Para asuntos de soborno transnacional:

A la Superintendencia de Sociedades a través del siguiente enlace:

https://www.supersociedades.gov.co/delegatura_aec/Paginas/Canal-de-Denuncias-Soborno-Internacional.aspx

2. Para asuntos de corrupción

A la Secretaría de Transparencia a través del siguiente enlace:

<https://www.secretariatransparencia.gov.co/observatorio-anticorrucion/portal-anticorrucion>

Para la República Checa

Ministerio de Justicia

1. Por escrito:

Mediante el formulario disponible aquí: <https://oznamovatel.justice.cz/chci-podat-oznameni/> Por correo electrónico: oznamovatel@msp.justice.cz, mnetocny@msp.justice.cz

Por correo postal: Vyšehradská 16, Praga 2, Código Postal 128 10

Por teléfono: +420 221 997 840

2. De forma oral:

En el edificio del Ministerio de Justicia de la República Checa, en la dirección: Vyšehradská 16, Praga 2, Código Postal 128 10

Para Georgia

No se aplica

Para

Eslovenia No se

Para España

Para cuestiones relacionadas con acciones u omisiones que puedan constituir un delito penal o una infracción administrativa grave o muy grave:

1. Por escrito:

Por correo electrónico: canal.externo@proteccioninformante.es

Por correo postal: Autoridad Independiente de Protección del Informante, calle Luis Cabrera 9, 28002, Madrid

Mediante los formularios disponibles aquí:

https://whistleblowersoftware.com/secure/canal_externo_de_denuncias_AINPI

o <https://apigalicia.gal/es/canal-externo>

2. De forma oral:

Reunión en persona en la calle Luis Cabrera 9, 28002, Madrid, a petición del denunciante en un plazo máximo de siete días.

Para la República de Turquía

No se aplica

Para EE. UU.

Para cuestiones relacionadas con condiciones inseguras o insalubres:

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)

1. Por escrito:

Mediante el formulario disponible aquí:

<https://www.osha.gov/whistleblower/WBComplaint> by fax: (205) 731-0504

(Oficina regional de la OSHA en Birmingham)

2. De forma oral:

En el edificio de la Oficina regional de la OSHA en Birmingham, Medical Forum Building 950 22nd Street North, Room 1050, Birmingham, AL 35203

Por teléfono: +1 205 731-1534 (Oficina de la OSHA en Birmingham)

Anexo 3

Datos de contacto de la persona designada alternativa (cuando sea necesario según el Apartado 5)

Para Brasil

No se aplica

Para la República de Bulgaria

(Energo-Pro Bulgaria EAD)
Sra. Rada Peeva
Correo electrónico: signals1@energo-pro.com Teléfono: +359 887 710 665

(Energo-Pro Varna EAD)
Sr. Iliya Marinov
Correo electrónico: iliya.marinov@energo-pro.bg Teléfono: +359 892 200 545

Para Colombia

Sra. María del Pilar Duplat M.
Correo electrónico:
m.duplat@energo-pro.com
Teléfono: +57 311 4754609

Para la República Checa

No se aplica

Para Georgia

Sra. Anna Timkova
Correo electrónico:
signals@energo-pro.ge
Teléfono: +995 577 350 855

Para Eslovenia

No se aplica

Para España

No se aplica

Para la República de Turquía

No se aplica

Para EE. UU.

No se aplica

Anexo 4

Protección de datos

Finalidad del tratamiento de datos:

Los datos personales de los empleados y personas asociadas que presenten una denuncia en virtud de la Política o que participen en cualquier procedimiento iniciado para determinar si se ha producido una infracción podrán ser tratados por la empresa correspondiente del Grupo en calidad de encargada del tratamiento.

La finalidad del tratamiento será determinar si se ha producido una infracción, los riesgos que esta supone para el Grupo y las medidas legales adicionales, incluyendo denuncias por soborno o blanqueo de capitales a los organismos competentes.

Base jurídica para el tratamiento de datos:

La empresa del Grupo pertinente tratará los datos personales sobre la base de los intereses legalmente justificados del administrador de datos, salvo cuando los intereses o los derechos y libertades fundamentales de los interesados prevalezcan sobre dichos intereses.

Derechos de los interesados:

Las personas cuyos datos personales se traten como se ha descrito anteriormente tendrán derecho a solicitar a la empresa correspondiente del Grupo que se les permita acceder a dichos datos personales y a rectificarlos, suprimirlos, limitar el alcance u oponerse a su tratamiento. Los derechos mencionados anteriormente están sujetos a las limitaciones estipuladas por la legislación aplicable. Los interesados también tendrán derecho a presentar una reclamación ante cualquier autoridad pública competente responsable de la protección de datos personales.

Los datos personales que se tratan tal y como se ha descrito anteriormente podrán ser remitidos a personas que presten asistencia jurídica o servicios de auditoría forense a la empresa correspondiente del Grupo o con el fin de recabar pruebas de conformidad con la ley aplicable. Ningún dato personal procedente del Espacio Económico Europeo será remitido fuera del Espacio Económico Europeo.

Duración del tratamiento de datos:

Los datos personales que se tratan tal y como se ha descrito anteriormente serán tratados durante los períodos permitidos o exigidos por la legislación aplicable o hasta que expire cualquier plazo de prescripción aplicable.