



**POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO  
DE GESTIÓN DE DENUNCIAS**

## Objeto

La finalidad de la presente política del sistema interno de gestión de denuncias (en lo sucesivo, la “**Política**”) es establecer los principios generales aplicables al sistema de gestión de denuncias de Ken-Foods, que a estos efectos estará formado por las entidades “LÁCTEOS INDUSTRIALES AGRUPADOS S.A.” y “SKI COMERCIAL S,A.” (en adelante, podrán denominarse conjuntamente como “**Ken-Foods**”),

Con la elaboración de esta Política, Ken-Foods declara su firme compromiso de reforzar la cultura de cumplimiento y garantizar la protección de cualquier empleado, directivo o tercero que informe sobre posibles infracciones en el contexto laboral y profesional (en adelante, “**Sistema Interno de Gestión de Denuncias**” o el “**Sistema**”).

Ken-Foods respeta la letra y el espíritu de las obligaciones y normas de las distintas jurisdicciones en las que opera y aquéllas que ha asumido voluntariamente, mostrando un firme compromiso con la ética y cultura de cumplimiento empresarial.

Esta Política se publicará en la página web de Ken-Foods, en una sección separada y fácilmente identificable. Se indica, seguidamente, el acceso a la misma: <https://www.ken-foods.com/canal-de-denuncias>

## Antecedentes

Ken-Foods cuenta con un Código de Conducta, que recoge el catálogo de principios éticos y normas de comportamiento que han de regir la actuación de cualquier profesional, de las personas trabajadoras, directivas y administradoras de Ken-Foods. Específicamente se dispone en la introducción de dicho documento que *“en este Código se estipulan los requisitos mínimos que esperamos que cumplan todo el personal que trabaja en nuestras compañías así como esperamos que cumplan nuestros proveedores, o bien que garanticen que sus requisitos son congruentes con sus propios principios corporativos”*.

Así, entre otros principios que promulga Ken-Foods, está el de “Integridad Empresarial”, que entre otras cuestiones incluye el acatamiento de toda la legislación y normativa aplicable. De esta forma, todas las personas que trabajen en nombre o por cuenta de Ken-Foods, deberán cumplir estrictamente con la legislación vigente y las políticas y procedimientos internos de Ken-Foods. La colaboración de cualquier persona trabajadora, directiva o tercero es crucial en la tarea de prevención, para identificar posibles comportamientos irregulares.

En este sentido, la legislación actual refuerza la necesidad de que las empresas cuenten con modelos de prevención de riesgos, es decir, con sistemas y mecanismos de control que les permitan prevenir, detectar y reaccionar ante el riesgo de que cualquier miembro de la organización cometa un delito o infracción. Para ello, el Sistema Interno

de Gestión de Denuncias es crucial para la eficacia de estos modelos de prevención, ya que permite, tanto a los miembros de la estructura como a los terceros, informar sobre posibles riesgos e incumplimientos, en línea con la cultura ética y de cumplimiento de Ken-Foods.

Por consiguiente, esta política detallará todas las cuestiones relacionadas con el funcionamiento del Sistema Interno de Gestión de Denuncias de Ken-Foods, incluidos quiénes pueden presentar una denuncia (en adelante, el “*denunciante*” o el “*informante*”), contra quién y en qué circunstancias. Además de la presente política existe un Procedimiento de Gestión de Denuncias, cuyo objeto es establecer minuciosamente qué pasos se seguirán después de recibir una denuncia. Como característica esencial del Sistema, conviene destacar que éste será sometido a la más absoluta confidencialidad.

De esta manera, aquellas/os que forman parte de Ken-Foods, serán concedores de esta herramienta, que sin duda es de gran valor para preservar y proteger la imagen, prestigio y reputación de la organización.

## Sistema Interno de Gestión de Denuncias

Como medida de supervisión y garantía de cumplimiento de los principios rectores del Código de Conducta de Ken-Foods, se ha creado un Sistema Interno de Gestión de Denuncias como un sistema habilitado, para que las personas, anteriormente citadas, puedan comunicar irregularidades o cualquier incumplimiento de ese documento que recoge la política ética de la organización, así como aquellos otros comportamientos contrarios a la Ley.

A su vez, el Sistema Interno de Gestión de Denuncias de Ken-Foods se ha implementado como un instrumento frente al acoso sexual y/o moral, creando un procedimiento específico (Protocolo contra el Acoso Sexual y Sexista en el Trabajo), para la gestión de cualquier comunicación recibida, así como la implementación de la máxima protección y garantía de confidencialidad, para cualquier persona que utilice dicha herramienta, con la finalidad de informar de cualquier posible infracción que guardara relación con esta materia.

Para canalizar dichas comunicaciones, el denunciante puede optar por cualquiera de los siguientes medios habilitados al efecto:

- (i) Un correo electrónico, utilizando la siguiente dirección: [canaldenunciasKenFoods@pkf-attest.es](mailto:canaldenunciasKenFoods@pkf-attest.es)

Dicha dirección de correo electrónico será gestionada, en exclusividad y bajo el más estricto deber de confidencialidad.

- (ii) Con carácter alternativo a lo anterior, las denuncias podrán plantearse, mediante correo postal, a través de carta dirigida a:

A/A Responsable del Sistema Interno de Gestión de Denuncias  
Ken-Foods  
Calle Orense, núm. 81, 7ª (28020 – Madrid)

- (iii) A solicitud del informante, se ofrece la posibilidad de que comunique cualquier conducta de manera verbal, mediante una reunión con el Responsable del Sistema, dentro del plazo máximo de siete (7) días, a contar desde la solicitud de la reunión.

## Ámbito de aplicación

### Ámbito de aplicación subjetiva

Esta Política se aplicará a las personas físicas con una relación directa o indirecta con Ken Foods, que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, vigente o ya finalizada, comprendiendo:

- (i) Las que tengan la condición de personas trabajadoras por cuenta ajena.
- (ii) Los accionistas, partícipes y personas pertenecientes a los Órganos de Administración, dirección o supervisión de la organización, incluidos los miembros no ejecutivos.
- (iii) Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas o proveedores.
- (iv) Voluntarias/os, becarias/os, personas trabajadoras en periodos de formación, con independencia de que perciban o no una remuneración, así como 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.

En adelante, todos los anteriores se denominarán, conjuntamente, los “**Sujetos Obligados**”. En consecuencia, esta Política ha de ser puesta a disposición de todos los Sujetos Obligados.

Todo ello conforme a 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 de Protección de Informantes**").

Respecto de los terceros, con los que Ken-Foods mantiene relaciones de negocio, como, por ejemplo, los proveedores, Ken-Foods analizará la documentación que presenten, acreditativa del cumplimiento de unas políticas de conducta o éticas, alineadas con la existente en Ken-Foods, y en caso de no tener estas, pondrá a su disposición una copia de la presente Política, para que se adhieran a la misma.

### Ámbito de aplicación objetiva

Las conductas que pueden ser objeto de denuncia, a través del Sistema, son las que se enumeran a continuación:

- (i) Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:
  1. 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. 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**").
  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.
- (ii) 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 el quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

- (iii) Situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Entre otras cabe citar las que se mencionan en el apartado tercero del Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y Sexista en el Trabajo de Ken-Foods. En ese sentido, se consideran conductas denunciabiles las siguientes: invitaciones impúdicas o comprometedoras, uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo, gestos obscenos, contacto físico innecesario, rozamientos, observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios, demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio) y agresiones físicas.

## Declaración de principios

La presente Política se elabora sobre la base de unos principios generales que buscan garantizar la eficacia del Sistema y reglamentos de aplicación, aprobados por Ken-Foods, y adoptar cuantas medidas se requieran, para facilitar el uso del Sistema, asegurando la confidencialidad, protección y derechos de cualquier persona que haga un uso adecuado del mismo.

En atención a lo anterior, la Política del Sistema Interno de Gestión de Denuncias de Ken-Foods se adopta en aplicación de los siguientes principios generales:

1. **Confidencialidad.** – El Sistema garantiza la confidencialidad de la información e identidad del informante, así como la protección de sus datos personales, siendo conocedores de ellos en exclusiva las personas que deban intervenir en el proceso de investigación de los hechos informados de las acciones que en su caso deban llevarse a cabo.
2. **Acceso.-** El Sistema será accesible para cualquier persona que se encuentre dentro del ámbito de aplicación de la presente Política (los Sujetos Obligados), así como para el resto de partes interesadas, tales como: profesionales autónomos; accionistas, partícipes o personas pertenecientes a los órganos de dirección o supervisión de las empresas con las que se relaciona Ken Foods; así como cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores de Ken-Foods.
3. **Posibilidad de denuncias anónimas.** – El Sistema permitirá la recepción de denuncias presentadas de forma anónima, por el propio interés de Ken-Foods, las cuales serán tramitadas con las limitaciones propias del anonimato.

4. **Control de represalias.**- El Responsable del Sistema Interno de Gestión de Denuncias, deberá perseguir y minimizar cualquier represalia que pudiera surgir contra una persona que haya hecho un uso adecuado del Sistema, que Ken-Foods facilita para comunicar una posible infracción en el seno de la organización, así como también la protección a cualquier persona de ésta, que forme parte del órgano o grupo de personas que deban asistir al informante durante la investigación y resolución de la investigación iniciada.
5. **Presunción de inocencia y derecho de defensa.** - El Responsable del Sistema Interno de Gestión de Denuncias deberá actuar sobre la base del principio de presunción de inocencia de la persona denunciada y de su derecho a defensa, ofreciéndole la posibilidad, durante el proceso de investigación, de formular alegaciones sobre los hechos denunciados e informándole de todos los derechos que le asisten, evitando realizar juicios de valor hasta que no se haya concluido la investigación y se haya podido obtener una resolución objetiva.
6. **Divulgación y comunicación.** - Se informará a los Sujetos Obligados y al resto de partes interesadas sobre la existencia y los procedimientos del Sistema Interno de Gestión de Denuncias, mediante comunicaciones internas, así como a través de la web oficial de Ken-Foods (<https://www.ken-foods.com/canal-de-denuncias>) en la que se publicará información sobre el uso del Sistema, así como sobre los principios esenciales del procedimiento de gestión de denuncias.
7. **Informes y seguimiento.** - Se mantendrán registros de todas las denuncias recibidas, las investigaciones llevadas a cabo y las acciones tomadas, comunicando los avances al informante, cuando fuera posible. Del mismo modo, deberán realizar evaluaciones periódicas del Sistema Interno de Gestión de Denuncias, para identificar posibles áreas de mejora y efectividad continua.
8. **Independencia, imparcialidad y ausencia de conflictos de interés.** - Cualquier persona, que haga uso del Sistema deberá notificar expresamente si un supuesto o investigación concreta supone incurrir en causa de imparcialidad o conflicto de interés y, por tanto, no está en condiciones de garantizar la independencia en las decisiones adoptadas durante el proceso.
9. **Tramitación efectiva de las denuncias.** –El Responsable del Sistema Interno de Gestión de Denuncias debe garantizar que las que se presenten se tramiten en estricto cumplimiento del procedimiento habilitado al efecto por Ken-Foods.
10. **Sensibilización y formación.** – Ken-Foods adoptará medidas de sensibilización y formación a las personas trabajadoras y directivas, extendiéndose a toda la organización.
11. **Responsabilidad.** – Responsabilidad de:

- (i) Las personas trabajadoras y directivas: de informar sobre cualquier acción u omisión, contraria a la legislación vigente y las políticas y procedimientos internos de Ken-Foods, incluido su Código de Conducta, o que pueda ser constitutiva de infracción penal o administrativa grave o muy grave.
- (ii) El Responsable del Sistema Interno de Gestión de Denuncias: de supervisar el correcto funcionamiento del Sistema Interno de Gestión de Denuncias, así como la adecuada integración de los principios que definen la presente Política y la tramitación diligente de cualquier comunicación recibida por el Sistema
- (iii) Los Órganos de Administración de las empresas de Ken-Foods: en la adopción de medidas, para la aplicación del Código de Conducta, así como de las políticas y procedimientos internos, por parte de todos los miembros de la organización, y la minimización del riesgo de comisión de infracciones.

## Responsable del Sistema Interno de Gestión de Denuncias

El Responsable del Sistema Interno de Gestión de Denuncias de Ken-Foods es la Dirección de Recursos Humanos. Dicho órgano será el encargado de supervisar el correcto funcionamiento del Sistema, así como la adecuada integración de los principios que definen esta Política, en el ámbito de la organización y de la aplicación del Código de Conducta.

Tanto el nombramiento como el cese de la persona física, individualmente designada, deberá ser notificados a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AAI) o, en su caso, a las autoridades u órganos competentes de las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en el plazo de los diez (10) días hábiles siguientes, especificando en el caso de su cese, las razones que han motivado el mismo.

## Cumplimiento de esta política

Ken-Foods asegura la difusión de esta Política a todos los miembros de la organización, así como a los socios de negocio y resto de terceras partes, para que su contenido sea conocido y su cumplimiento pueda ser evaluado por los diversos grupos de interés.



## Supervisión y revisión

El contenido de esta Política será revisado con la periodicidad que determine el Responsable del Sistema Interno de Gestión de Denuncias, para asegurar que Ken-Foods se ajusta a las mejores prácticas en esta materia.

Su posible actualización o modificación será puesto en conocimiento de los Órganos de Administración de las empresas de Ken-Foods, para su aprobación.

**Este documento ha sido aprobado por los Órganos de Administración de las empresas de Ken-Foods y entra en vigor en el momento de su aprobación.**