



PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LA RECOPIACIÓN Y PROCESAMIENTO DE INFORMES EMITIDO POR DENUNCIANTES

INTRODUCCIÓN

¿Qué es la denuncia?

El término "denunciantes" se utiliza en el lenguaje legal para referirse al conjunto de normas diseñadas para proteger a los denunciantes en el lugar de trabajo frente a posibles y probables represalias.

El objetivo de denunciar es arrojar luz sobre conductas ilegales que siempre han estado muy extendidas, especialmente en la esfera pública. Estos son, ante todo, actos de corrupción.

¿Cuál es el procedimiento para recopilar y procesar los informes emitidos por los denunciantes? ¿Y por qué es importante?

Vinventions se esfuerza por lograr la transparencia y un alto nivel de ética corporativa.

El propósito de este procedimiento de denuncia es proporcionar a los empleados un **canal** y **directrices** para reportar conductas indebidas (incumplimiento de normas morales, deber) que hayan ocurrido o puedan ocurrir en Vinventions en el lugar de trabajo.

Un **informe** es una declaración mediante la cual un denunciante comunica la existencia de una infracción o mala conducta basándose en información de la que ha tenido conocimiento en un contexto profesional.

Un **denunciante** es una persona natural que informa o divulga, sin compensación económica y de buena fe, información relacionada con una falta, un delito, una amenaza o daño al interés público, incluidas violaciones de principios éticos operativos. El denunciante no puede ser objeto de represalias.

En lo que respecta al interés general, este procedimiento no trata dificultades personales encontradas en el cumplimiento del contrato de trabajo y no debe ser informado ni tratado mediante el procedimiento de informe. Se discutirán directamente con el supervisor y/o el representante de RRHH.

Este procedimiento es una herramienta importante para reducir riesgos y mantener la confianza en nuestras operaciones, permitiéndonos detectar y actuar en una fase temprana.

Estas directrices se basan en la Directiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la protección de las personas que denuncian infracciones de la legislación de la Unión y de las normas aplicables de protección de datos. Los principios establecidos en estas directrices se aplican a todas las personas que trabajan o han trabajado con Vinventions, incluyendo:

- empleados, incluidos becarios/estudiantes,



- trabajadores autónomos y consultores,
- personas sujetas a reclutamiento,
- Voluntarios
- accionistas y directivos activos en el negocio, y
- los cocontratistas, subcontratistas y su personal.

Todos los empleados tienen el deber de familiarizarse con este procedimiento y cualquier actualización, y de cumplirlo.

Todos los informes realizados a través del canal de reporte – de acuerdo con estas directrices – serán recibidos, registrados y procesados por el equipo de informe. El equipo encargado de procesar los informes está formado por los Responsables de Recursos Humanos y Cumplimiento de Vinventions.

Estas personas deberán poseer, en virtud de sus funciones, estatus, competencia, autoridad y medios suficientes para desempeñar sus funciones. Las personas encargadas de tramitar los informes están sujetas a la obligación de discreción profesional respecto a la información de la que tienen conocimiento en el contexto de los informes de denuncias.

PROCEDIMIENTO

¿Cuándo dar la alarma?

Todos los empleados pueden denunciar conductas indebidas reales o sospechosas si tienen conocimiento comprobado de ella.

Se puede presentar una denuncia cuando un empleado haya tenido conocimiento de actos u omisiones considerados ilegales y constituyan un delito en el sentido de la Directiva, o una violación de las normas según se especifique a continuación:

Una infracción en las siguientes áreas generalmente se considera de " **interés público** ":

- Contratación pública
- Servicios financieros
- Productos y mercados; y la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo
- Seguridad del producto y cumplimiento de las normas y la legislación alimentaria
- Seguridad en el transporte
- Protección del medio ambiente
- Seguridad en radiación y nuclear
- Seguridad alimentaria y de piensos
- Salud y bienestar animal
- Salud pública y protección del consumidor
- Protección de la privacidad y los datos personales; Seguridad de Redes y Sistemas de Información
- Lucha contra el fraude fiscal
- Lucha contra el fraude social



- Graves violaciones del código de conducta de la organización.

¿Cómo hago una denuncia?

Si un empleado tiene motivos razonables para creer que se ha producido una mala conducta, le animamos a que informe del problema inmediatamente a través de nuestro canal de denuncia.

Un empleado no necesita pruebas de sus sospechas, pero sí necesita **motivos razonables para asumir** que la información es cierta en el momento de la denuncia, y debe actuar de buena fe. Las acusaciones no deben hacerse con la intención de causar daño.

Se puede proporcionar un informe a través del canal de reporte que se puede encontrar aquí:

<https://vinventions.integrity.complylog.com/>

El canal te permite elegir entre las siguientes alternativas:

- Informes orales
- Informes escritos
- solicitando una reunión presencial, que debe ser posible en un plazo razonable.

Es posible denunciar de forma anónima.

Por principio, el denunciante debe identificarse para permitir que el informe sea procesado y para asegurar la comunicación con la persona encargada de tramitarlo. Se recuerda que la identidad del autor del informe sigue siendo confidencial y no puede ser revelada sin su consentimiento.

Como excepción, cuando el autor del informe desea permanecer en el anonimato, el informe puede ser procesado sujeto a las condiciones establecidas por la persona responsable del procesamiento.

No se debe incluir en el informe información irrelevante sobre el estado de salud, creencias políticas o religiosas u orientación sexual.

Sanciones por informes intencionadamente inexactos

Si un empleado abusa del proceso de denuncia haciendo a sabiendas acusaciones inexactas o maliciosas, esto podría considerarse una mala conducta grave, lo que podría conllevar una acción disciplinaria.

Prohibición de represalias

El denunciante se beneficia de protección civil y penal y no puede estar sujeto a sanciones disciplinarias ni medidas de represalia.

Los denunciantes no son responsables civilmente por los daños causados como resultado de su denuncia o divulgación pública si tenían motivos razonables para creer, en el momento en que lo hicieron, que la notificación o divulgación de esa información era necesaria para salvaguardar los intereses en juego.



Confidencialidad y completitud del procedimiento

En el contexto de este procedimiento interno, se garantiza la integridad y confidencialidad de la información recogida en un informe, en particular la identidad del autor del informe, las personas que el objetivo del mismo es y cualquier tercero mencionado en él.

La información recogida en el contexto de un informe, tan pronto como se procesa, está sujeta al Reglamento General Europeo de Protección de Datos (RGPD).

El acceso a esta información está prohibido para miembros del personal que no sean responsables de recopilar y procesar alertas. En caso de que una persona que no pertenezca al departamento encargado de procesar alertas fuera receptora de un informe de denuncia, se compromete a transferirlo de inmediato y exclusivamente al departamento competente mencionado en la introducción de este procedimiento, sin tomar nota del contenido de la información transmitida, y luego a destruir toda la información en su posesión sin conservar una copia.

La información recopilada solo podrá comunicarse a terceros si esta comunicación es necesaria para procesar el informe, ya sea interna o externamente.

PROCESO DE TRAMITACIÓN E INVESTIGACIÓN

Autoridad para investigar informes

Todos los datos personales se tratan conforme a la legislación aplicable sobre protección de datos, incluido el Reglamento General de Protección de Datos ("RGPD"). Estos datos personales se utilizan exclusivamente para llevar a cabo las investigaciones necesarias en virtud de obligaciones legales.

Los datos en cuestión pueden compartirse con las autoridades públicas competentes en caso de transmisión legalmente obligatoria para que puedan realizar las investigaciones necesarias o cuando estén involucrados terceros (por ejemplo, cuando se cometen ciertos delitos).

La investigación

Las alertas transmitidas a través del canal interno de reporte son confidenciales. La información sobre la identidad de la persona que realiza el informe, el usuario y otras personas mencionadas en el informe, así como otros datos personales, permanecerá confidencial.

La información sobre la identidad de la persona que realiza la denuncia no será divulgada a un tercero (autoridad o tribunal), salvo cuando sea necesario, en caso de delito.

Cuando las acusaciones parezcan estar probadas ante el Oficial de Cumplimiento, este implementará los medios a su disposición para remediar al objeto del informe.



En caso de alerta probada, el Responsable de Cumplimiento informará por escrito a la parte que informa sobre las medidas previstas o adoptadas para evaluar la exactitud de las alegaciones y, si es necesario, remediar el objeto del informe así como los motivos de estos últimos.

Cuando las acusaciones son inexactas o infundadas, o cuando el informe ha dejado de tener sentido, la persona que lo realiza es informada por escrito del cierre del expediente.

El autor del informe debe ser informado del seguimiento dado a su alerta en un plazo de 3 meses desde el acuse de recibo del informe o, en ausencia de acuse de recibo, dentro de los 3 meses siguientes a la expiración de un periodo de 7 días laborables posteriores al informe.

La información contenida en el informe debe abordarse, en la medida de lo posible, para llevar a cabo la investigación. Las acciones correctivas adecuadas siempre deben basarse en los resultados de una investigación exhaustiva.

En determinadas circunstancias, el Oficial de Cumplimiento puede decidir no investigar el informe. Este puede ser el procedimiento, por ejemplo, en las siguientes situaciones:

- la información obtenida es insuficiente para llevar a cabo una investigación adecuada y no hay más información disponible,
- El informe se realiza por el canal equivocado, en cuyo caso se invita a la persona que lo hace a informar a la parte correcta,
- el informe no se proporciona de buena fe;
- la alerta ya no tiene objeto;
- si ya se ha realizado una investigación.

Si el informe es anónimo, el Oficial de Cumplimiento no está en condiciones de continuar la investigación sobre la identidad de la persona que lo hizo.

En el caso de un informe anónimo, puede ser rechazado si, por ejemplo, la información obtenida se considera insuficiente para abrir una investigación o si la veracidad de la información proporcionada no puede establecerse de forma fiable.

La persona que es objeto de un informe no debe participar en la investigación ni en la toma de decisiones del mismo. Si un miembro del equipo de reporte (Oficiales de Cumplimiento o Recursos Humanos) es objeto de una alerta, puede que no participe en el proceso de investigación.

Documentación y procesamiento de datos

El equipo de denunciantes debe documentar todos los informes recibidos a través del canal de denuncias y garantizar que la información recibida se gestiona conforme a la legislación y normativa aplicables sobre protección de datos.

Los datos personales no se almacenarán durante más tiempo del necesario, teniendo en cuenta el propósito del tratamiento conforme a la ley. Los datos personales serán eliminados 2 años después de completar la encuesta.

La investigación finalizada se presentará a la dirección o a cualquier otro representante de la empresa en caso de un posible conflicto.

Para más información sobre el tratamiento de datos personales, consulte la **Política de Privacidad**.

Información para el sujeto del informe y la persona que es el objeto del mismo

La información proporcionada al colaborador debe proporcionarse de la siguiente manera:

- En un plazo de 7 días hábiles desde el informe, se enviará un acuse de recibo para confirmar que el informe ha sido recibido
- El equipo de denuncia informará a la persona que realizó el informe en un plazo razonable, no más tardar de 3 meses tras la confirmación, de las acciones a tomar respecto al informe y las razones para hacerlo, y
- Cuando sea apropiado, el equipo de denuncia informará si la identidad de la persona que realiza la denuncia debe facilitarse a un tercero autorizado, salvo que dicha información dificulte la investigación.

Informes externos

Cualquier denunciante puede —ya sea tras un informe interno o directamente— remitir el asunto a las autoridades externas para que lleven su informe a las autoridades competentes.



<https://vinventions.integrity.complylog.com/>

Versión 1 – editada el 16/02/2024 – última actualización el 20/11/25