

Política de denuncia de irregularidades - Europa

ÍNDICE

Resumen	1
Alcance	1
La política de denuncia de irregularidades se aplica a todo el personal de NCH Europe; así como a cualquier otra persona que preste servicios a NCH, incluidos consultores y otros proveedores de servicios contratados por NCH (agrupados a efectos de este documento bajo los términos "miembro/s del personal", "trabajador/es" o "empleado/s").	1
Principios básicos	2
Legislación en Reino Unido – "Personas Prescritas"	2
Obligación de informar en todas las entidades de NCH	2
Procedimientos de notificación	2
presunto fraude, corrupción, blanqueo de dinero, financiación del terrorismo o cualquier otra actividad ilícita que vaya en detrimento de los intereses financieros de NCH	3
falta o infracción grave de la ética o la integridad, incluidas la esclavitud moderna, la trata de seres humanos, la intimidación, el acoso y las relativas a la dignidad en el trabajo	3
Disposiciones de notificación y anonimato	3
Protección de los denunciantes	3
<i>Principios</i>	3
<i>Medidas de protección</i>	3
<i>Sanciones para las personas que tomen represalias</i>	4
Derechos de las personas implicadas	4
Control de versión	4

Resumen

El objetivo de las políticas de denuncia es facilitar al personal y a los proveedores la posibilidad de denunciar irregularidades de buena fe, sin tener que temer que su acción pueda tener consecuencias negativas.

La Política de Denuncia de Irregularidades de NCH Europe ("NCH") es un elemento clave para salvaguardar la integridad de NCH. Su objetivo es mejorar la transparencia de NCH y apoyar su sistema de lucha contra prácticas que puedan dañar sus actividades y reputación.

La protección de la integridad y reputación de NCH requieren el apoyo activo de todos los empleados, que deben denunciar ante sospecha de fraude, trabajo forzado, corrupción, colusión y coacción, así como de otras infracciones graves de las normas y políticas vigentes en NCH. El personal también debe cooperar en la investigación de dichos eventos.

Al crear un entorno de confianza y máxima protección para sus empleados y proveedores, NCH quiere animarle a cooperar plenamente. Para ello, ha establecido un sistema que garantiza que los empleados y proveedores que denuncien irregularidades de buena fe reciban la máxima confidencialidad y el mayor grado de protección posible contra cualquier tipo de represalia, ya sea real o potencial, como resultado de su denuncia.

Alcance

La política de denuncia de irregularidades se aplica a todo el personal de NCH Europe; así como a cualquier otra persona que preste servicios a NCH, incluidos consultores y otros proveedores de servicios contratados por NCH (agrupados a efectos de este documento bajo los términos "miembro/s del personal", "trabajador/es" o "empleado/s").

Principios básicos

Los principios básicos de la política de denuncia de irregularidades de NCH son los siguientes:

- las personas afectadas deben poder elegir entre diferentes canales de denuncia y comunicación; en determinadas circunstancias, pueden evitar los canales principales de denuncia si éstos fueran inadecuados
- los trabajadores no deben ser objeto de represalias en ningún caso por el hecho de denunciar
- los trabajadores que denuncien incidentes de buena fe deben ser protegidos y su identidad debe permanecer confidencial en la medida de lo posible
- los incidentes denunciados se verificarán de la manera apropiada y, si se confirman, NCH tomará todas las medidas necesarias para identificar las soluciones adecuadas
- deberán respetarse los derechos fundamentales de toda persona implicada en los incidentes notificados, garantizando al mismo tiempo la eficacia de los procedimientos previstos

Legislación en Reino Unido – “Personas Prescritas”

La Orden de Divulgación de Interés Público del Reino Unido (Personas Prescritas) de 2014 (la “Orden de 2014”) establece una lista de más de 60 organizaciones y personas a las que un miembro del personal de una de las empresas NCH del Reino Unido puede dirigirse para denunciar una sospecha o una infracción conocida. Normalmente, las organizaciones y personas de la lista son designadas como personas prescritas porque tienen una relación de autoridad o supervisión con el sector, a menudo como organismo regulador.

El objetivo de una persona prescrita es facilitar al personal y a los proveedores de una empresa británica un mecanismo para hacer su declaración de interés público a un organismo independiente que pueda actuar en consecuencia.

Puede encontrar aquí la lista actualizada de Personas Prescritas:

<https://www.gov.uk/government/publications/blowing-the-whistle-list-of-prescribed-people-and-bodies--2>

Obligación de informar en todas las entidades de NCH

Los empleados están obligados a denunciar cualquier sospecha o presunto evento de comportamiento ilegal en las actividades de NCH o falta grave o infracción grave de las normas, políticas o directrices de NCH, así como cualquier acción que sea o pueda ser perjudicial para la misión o reputación de NCH (en adelante, "irregularidades").

Dichos incidentes pueden afectar a miembros del personal, clientes, contratistas, proveedores, beneficiarios o cualquier otra persona o entidad que participe o pretenda participar en las actividades realizadas por NCH.

Los miembros del personal están obligados a cooperar en cualquier investigación oficial, auditoría o solicitud similar.

Ningún miembro del personal o directivo de NCH puede utilizar su posición para impedir a otros miembros del personal el ejercicio de sus derechos ni el cumplimiento de sus obligaciones según lo indicado anteriormente.

Procedimientos de notificación

Existen diferentes canales disponibles en caso de que alguien desee denunciar eventos que incluyen los siguientes (esta lista no es exhaustiva):

presunto fraude, corrupción, blanqueo de dinero, financiación del terrorismo o cualquier otra actividad ilícita que vaya en detrimento de los intereses financieros de NCH
falta o infracción grave de la ética o la integridad, incluidas la esclavitud moderna, la trata de seres humanos, la intimidación, el acoso y las relativas a la dignidad en el trabajo

Canales para informar:

- Informar a un miembro del equipo directivo por correo electrónico o por teléfono
 - Informar al vicepresidente de RR.HH. Europa por correo electrónico o por teléfono
 - Utilizar uno de los números de teléfono de atención al cliente que figuran en el apéndice 1; se trata de un servicio prestado por un proveedor externo
 - Email compliance@nch.com
 - <https://nchcorp.ethicspoint.com> / <https://nchcorpmobile.ethicspoint.com>
- a) En caso de mala administración por parte de NCH en la gestión de los procedimientos anteriores, los empleados en Reino Unido podrán, como último recurso, remitir el asunto a una Persona Prescrita según las disposiciones pertinentes de la Orden de 2014; o, si estuvieran fuera del Reino Unido, al equivalente local a una Persona Prescrita en el país del empleado, si lo hubiera.

Disposiciones de notificación y anonimato

Los incidentes pueden notificarse por cualquier medio a disposición del empleado y deben describirse con la mayor precisión posible. Pueden notificarse de forma anónima por escrito, en cuyo caso serán examinados por el vicepresidente de RR.HH. de Europa, teniendo en cuenta las circunstancias y la naturaleza de los incidentes notificados.

Protección de los denunciantes

Principios

Cualquier empleado que denuncie una irregularidad, siempre que lo haga de buena fe y en cumplimiento de las disposiciones de esta política, estará protegido contra cualquier acto de represalia. A efectos de esta política, se entiende por "represalia" cualquier acción o amenaza de acción que perjudique injustamente al denunciante a causa de su denuncia, incluidos, entre otros, el acoso, la discriminación y los actos de venganza, directos o indirectos, que se recomienden, amenacen o realicen contra el denunciante.

Por "buena fe" puede entenderse la creencia razonable en la veracidad de los incidentes notificados, es decir, el hecho de que el empleado crea razonablemente que la información notificada es cierta.

Los miembros del personal que denuncien de mala fe, especialmente si se basan a sabiendas en información falsa o engañosa, no estarán protegidos y serán objeto de un procedimiento disciplinario, o de la rescisión de su contrato de servicio/consultoría.

Medidas de protección

La protección de la persona que informa de una irregularidad estará garantizada, en primer lugar, por el hecho de que su identidad será tratada de forma confidencial. Esto significa que su nombre no será revelado, a menos que el denunciante autorice personalmente la revelación de su identidad o que esto sea un requisito legal, sobre todo si es esencial para garantizar el derecho de la persona o personas implicadas en presentarse ante la justicia. En tal caso, NCH deberá notificar al denunciante antes de revelar su identidad.

Cuando los empleados consideren que han sido víctimas de represalias por haber denunciado una irregularidad o tengan motivos fundados para creer o temer que están expuestos a un riesgo de represalias por haber denunciado una irregularidad, tendrán derecho a presentar una reclamación al vicepresidente de RR.HH. de Europa y solicitar que se adopten medidas de protección.

El vicepresidente de RR.HH. de Europa evaluará las circunstancias del caso que se le haya remitido y podrá recomendar al presidente y director general que se adopten las medidas temporales y/o permanentes que sean necesarias en interés de NCH con vistas a proteger al miembro del personal en cuestión. El miembro del personal será informado por escrito de los resultados de este procedimiento.

Sanciones para las personas que tomen represalias

Se prohíbe cualquier forma de represalia emprendida por un miembro del personal contra cualquier persona por denunciar una irregularidad de buena fe. En tal caso, se tomarán medidas disciplinarias según la política y el procedimiento de la empresa, o se podrán rescindir los acuerdos de servicio/consultoría.

Los miembros del personal serán informados de las medidas adoptadas por el NCH tras el descubrimiento de actos de represalia por haber denunciado un incidente. La información facilitada no contendrá ningún dato que permita identificar a las personas afectadas.

Derechos de las personas implicadas

Cualquier empleado de NCH implicado en denuncias de irregularidades deberá ser notificado con la debida antelación de las acusaciones formuladas contra él, siempre que esta notificación no impida el desarrollo del procedimiento de determinación de las circunstancias del caso. En cualquier caso, las conclusiones que se refieran específicamente a un miembro del personal por su nombre no podrán realizarse al término del procedimiento mencionado, a menos que dicho miembro del personal haya tenido la oportunidad de exponer sus observaciones de acuerdo con el principio de respeto del derecho a ser oído.

Tras escuchar al empleado implicado, o tras haberle pedido que exponga su caso por escrito si, por razones objetivas, no fuera posible oírle directamente, el Presidente y Director General, junto con los miembros pertinentes del Equipo de Dirección Europeo, decidirá las medidas necesarias en interés de NCH Europe.

Control de versión

Esta política puede ser modificada cuando corresponda para reflejar cambios en la política de la empresa, procedimientos o actualizaciones legislativas. La última versión de esta política estará siempre disponible en la intranet de NCH o a través del equipo de RR.HH.

Esta política no forma parte de las condiciones de empleo de los trabajadores.

Número de versión:	Fecha de cambio:	Cambio hecho por:	Modificaciones clave
V1.0	23/11/2015	Equipo legal	Publicado
V2.0	01/03/2016	Equipo legal	Referencias antiesclavitud
V3.0	02/03/2017	Equipo RR.HH.	Revisado – No se han realizado cambios
V4.0	01/09/2021	Equipo RR.HH.	Se incluyen los números de teléfono de la Línea de Cumplimiento, se incluye la dirección de correo electrónico
V5.0	01/06/2024	Compliance	Actualización de los datos de contacto

Apéndice 1

NCH Corporation (y sus filiales) utiliza un proveedor de líneas directas de terceros, Línea de Cumplimiento, para ofrecer ayuda 24 horas al día, 7 días a la semana, en varios idiomas para administrar nuestro programa de líneas directas. Los empleados deberán utilizar los números indicados a continuación cuando informen sobre denuncias de soborno y anticorrupción, fraude y mala conducta, discriminación, acoso y problemas de seguridad en el lugar de trabajo. Las denuncias se tratarán de forma confidencial en la medida de lo posible. Le animamos a que se identifique, ya que esto permitirá que la investigación sea más exhaustiva. Si no se siente cómodo identificándose, puede hacer una denuncia anónima. En algunos países de Europa, el abuso de la línea directa puede exponer a la persona que llama a sanciones disciplinarias. Sin embargo, el uso de buena fe de la línea directa, incluso si los hechos resultan ser incorrectos o no concluyentes, no expondrá a la persona que llama a medidas disciplinarias. Los números de la línea directa para cada país se encuentran a continuación.

Europa

República Checa: 800880806

Alemania: 800 181 9843

Hungría: 06 80 020 305

Italia: 800 81 9541

Polonia: 800 005 356

Rumania: 0800 890 559

Eslovaquia: 0800 232760

España: 900 751436

Suecia: 020-79-66-49

Turquía: 0080049240880107

Reino Unido & N. Irlanda: 0800 066 8929