RONALGROUP

Política de Denuncia de Irregularidades del Grupo

RONAL GROUP

Referencia:	L&C 2.2
Versión:	1
Tema/Función:	Denuncia de irregularidades
Destinatario:	Todos los interesados internos y externos
Clasificación:	Público
Fecha de publicación:	01/09/2024.
Autor:	Departamento legal y de cumplimiento del Grupo

-

POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES DEL GRUPO: ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO 3
2. APLICABILIDAD Y ALCANCE 3
3. CANALES DE DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES 5
4. CONTENIDO DE LA DENUNCIA 7
5. RESPONSABILIDADES 7
6. PRINCIPIOS PROCESALES 8
   6.1 Principios rectores de la investigación 8
   6.2 Garantía de confidencialidad 9
   6.3 Garantía de anonimato 9
   6.4 Trato justo a los empleados que son objeto de una divulgación 9
   6.5 Principios de protección de datos 9
   6.6 Tramitación de una investigación y pasos procesales importantes 10
      6.6.1 Acuse de recibo y gestión general de denuncias 10
      6.6.2 Evaluación Inicial 11
      6.6.3 Investigación y pruebas 11
      6.6.4 Finalización e informe final 11
      6.6.5 Obligación de información 11
      6.6.6 Evaluación final 12
      6.6.7 Recusación 12
      6.6.8 Denuncias falsas o difamatorias 12
7. PROTECCIÓN Y APOYO A LOS DENUNCIANTES 13
   7.1 Protección de datos, plazo de conservación, confidencialidad 13
   7.2 Prohibición de represalias 13
   7.3 Apoyo 14
8. INTERPRETACIÓN, CONTROL DE VERSIONES Y REVISIÓN 14
ANEXO 1: LISTA DE DESVIACIONES DE PAÍSES – REQUISITOS ESPECÍFICOS 15
ANEXO 2: AVISOS DE PRIVACIDAD 16

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO

Siguiendo la cultura de la empresa de hablar abiertamente y para cumplir con los requisitos reglamentarios, se ha creado la Política de denuncia de irregularidades de RONAL GROUP (en adelante, «**Política**») con el objetivo directo o indirecto de:

1. prevenir, detectar y responder eficazmente a posibles actividades ilegales y/o poco éticas;
2. proporcionar orientación clara sobre los canales de denuncia internos y externos disponibles sobre posibles infracciones de los reglamentos internos de la empresa o de las leyes aplicables;
3. proteger el negocio y la reputación del RONAL GROUP (en adelante, «**Grupo**» o «**RONAL GROUP**») y cada una de sus entidades (en lo sucesivo, denominadas: «**Entidad de RONAL GROUP**»);
4. alentar y proteger contra cualquier impacto negativo, incluyendo sin limitación repercusiones o cualquier tipo de discriminación, a la persona que informa de buena fe sobre una mala conducta o infracción real o posible de las leyes o principios éticos (en adelante, «Denunciante» o «Divulgador»; ver también sección 2) de la que se hubiera dado cuenta; y
5. cumplir con la Directiva de denuncia de irregularidades de la UE (UE) 2019/1937 (en adelante, «Directiva») y las leyes locales.

La Política se basa en los valores fundamentales del RONAL GROUP. RONAL GROUP está comprometido a mantener unos altos estándares éticos en la manifestación de todas sus prácticas. Entre otras normas internas, esta Política asegurará la integridad de las decisiones y su Cumplimiento.

El procedimiento para la tramitación de denuncias de infracciones reguladas por la Política se mantiene sin perjuicio de las leyes locales de cada país de las Entidades del RONAL GROUP. Cuando la legislación local establece un procedimiento diferente al establecido en esta Política, o en caso de cualquier conflicto entre la legislación local y esta Política, las disposiciones de la legislación local prevalecerán sobre las de esta Política. Las desviaciones específicas de cada país con respecto a la tramitación habitual de acuerdo con esta Política se describen en el Anexo 1 de la Política proporcionada para cada país de la Entidad del RONAL GROUP. Los Anexos de esta Política forman parte integral de ella.

RONAL GROUP se compromete a cumplir con todas las directrices de la Directiva, lo que incluye garantizar un proceso de mejora continua del sistema de gestión de denuncias existente, implementar los cambios necesarios, actualizaciones mediante revisiones periódicas y evaluar el proceso.

2. APLICABILIDAD Y ALCANCE

Un «**Denunciante**» o «**Divulgador**» se define como una persona que informa sobre irregularidades sospechadas o reales (consulte la definición de «**Divulgación Cualificada**») y tiene una creencia razonable de que la información es veraz en el momento de informar.

La Política de Denuncia de Irregularidades del Grupo se aplica en particular a:

- todos los empleados del RONAL GROUP y sus empresas afiliadas que estén controladas por RONAL GROUP o la Entidad de RONAL GROUP, incluido el personal subcontratado o auxiliar, voluntarios y trabajadores en prácticas;
- partes interesadas externas, como accionistas, socios externos, clientes, consultores, proveedores de subcontratación, contratistas, subcontratistas, intermediarios y proveedores que prestan o han prestado trabajos o servicios para RONAL GROUP o la Entidad de RONAL GROUP, solicitantes de empleo (si no los excluye explícitamente la ley, consulte el Anexo 1 como referencia), exempleados y sus familiares;
- quienes puedan presentar o presenten una denuncia (ver también la sección 1).

Esta Política tiene como objetivo facilitar y alentar a reportar información que es o se cree que es un asunto divulgable relevante, como violaciones potenciales o ocurridas de regulaciones internas o leyes aplicables que califican como «asuntos divulgables relevantes» que deben informarse.

¿Qué es una «divulgación cualificada» y qué se debe informar?
«*Las divulgaciones cualificadas son informaciones que pueden, deben o han sido reportadas y se relacionan con asuntos suficientemente o altamente relevantes en virtud de la Directiva de Denuncia de Irregularidades de la UE, sobre infracciones o posibles infracciones de las leyes locales, la legislación de la UE o los reglamentos internos de la empresa. independientemente de su estado actual (ya sea pasado, en curso o planificado).* En lo sucesivo, dicha información y asuntos se denominan colectivamente: **«Divulgación(es) cualificada(s)».**

En particular, sin limitarse a las mencionadas, cubren:
- posibles actividades fraudulentas y corruptas dentro de RONAL GROUP o la Entidad de RONAL GROUP o con respecto a socios, proveedores, otros terceros, como autoridades;
- discriminación racial, sexual o de cualquier otro tipo;
- cualquier conducta o caso que implique riesgo o daño sustancial a la salud y seguridad públicas, a los empleados o al medioambiente;
- uso no autorizado de fondos u otros activos;
- negligencia o abuso de clientes o de relación con clientes;
- conflictos de intereses;
- abuso de autoridad, despilfarro o mala gestión;
- conductas poco éticas, negligencias graves, acoso;
- acciones u omisiones que resulten en daño o riesgo de daño a los derechos humanos, el medioambiente, la salud y seguridad públicas, las prácticas laborales seguras o el interés público;
- cualquier incumplimiento o infracción de requisitos legales, reglamentarios, contractuales sensibles o internos; o
- cualquier otro tipo de falta que pueda tener trascendencia para la Entidad de RONAL GROUP o para RONAL GROUP como tal.

Consulte el Anexo 1 para conocer posibles diferencias locales.

¿Qué asuntos no se deben informar a través de los Canales de Denuncia?
Las quejas personales relacionadas con el trabajo no están protegidas por la Política y solo se informarán a la gerencia específica o al equipo de recursos humanos, a no ser que dichas quejas:

- tengan consecuencias significativas para RONAL GROUP o la Entidad de RONAL GROUP; o

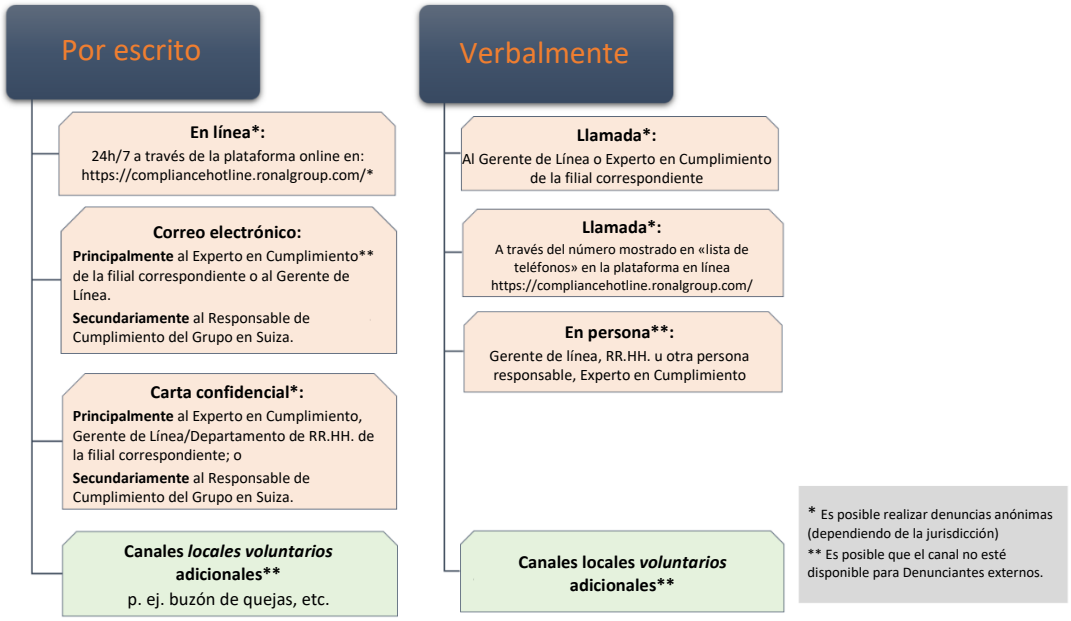
- guarden relación con cualquier conducta, o supuesta conducta, relevante como Divulgación Cualificada; o
- puedan tener, por cualquier motivo y de acuerdo con la evaluación general, un impacto en la Entidad de RONAL GROUP o en RONAL GROUP en su totalidad.

Cualquier persona que haya iniciado o haya estado implicada en una mala conducta puede hacer una revelación voluntaria antes de que se lleve a cabo una investigación real. En este caso y con sujeción a las disposiciones legales imperativas vigentes, se tendrá en cuenta como atenuante respecto a la valoración final y las medidas y consecuencias para el denunciante.

3. CANALES DE DENUNCIAS DE IRREGULARIDADES

Con sujeción a algunas limitaciones definidas, las Divulgaciones Cualificadas se pueden enviar en cualquier momento mediante uno de los canales proporcionados a continuación. Ciertas jurisdicciones permiten denuncias anónimas; es posible que sea necesario verificar con anticipación las peculiaridades y excepciones específicas de cada país (verifique las condiciones y el marco regulatorio local antes de informar y consulte el Anexo 1 como referencia). Si el denunciante desea mantener el anonimato, esto podría imponer restricciones a RONAL GROUP para realizar las investigaciones correspondientes.

Canales de Denuncia de Irregularidades de RONAL GROUP:



Nota: Las divulgaciones externas están sujetas a permisibilidad de acuerdo con la Política de Denuncia de Irregularidades y las leyes locales. Esto atañe a cualquier divulgación externa a través de los canales disponibles, por ejemplo a las autoridades.

Divulgaciones escritas:

Las denuncias podrán presentarse por escrito a través de:

1. **La plataforma en línea** https://compliancehotline.ronalgroup.com/ disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, tanto para Denunciantes internos como externos.

2. **Correos electrónicos:** Las divulgaciones deben presentarse a:
   - Gerente de Línea directo o cualquier Gerente de Línea superior de la persona interesada o del denunciante.
   - directamente al Experto en Cumplimiento de la filial correspondiente (mediante el enlace de intranet); para externos: se puede presentar una denuncia al Experto en Cumplimiento en la medida en que el Denunciante conozca a esa persona.
   - Responsable de Cumplimiento del Grupo (para empleados y personas externas) Compliance@ronalgroup.com

   Para obtener detalles adicionales específicos de cada país, consulte el Anexo 1.

3. **Cartas confidenciales:** La divulgación puede enviarse a la atención del Gerente de Línea o del Departamento de RR.HH. de la filial correspondiente. De forma alternativa y secundaria, se puede enviar una carta confidencial marcada como «información confidencial» al Responsable de Cumplimiento del Grupo con sede en Suiza:

   Oficial de Cumplimiento del Grupo
   RONAL GROUP - Ronal AG
   Lerchenbuehl 3
   4624 Haerkingen
   Suiza

4. **Otros canales:** De acuerdo con las leyes y regulaciones locales, las filiales pueden proporcionar canales de denuncia adicionales. Es posible realizar denuncias anónimas dependiendo del canal y con sujeción a la legislación local (consulte el Anexo 1 como referencia).

Divulgaciones verbales:

Las denuncias podrán presentarse verbalmente a través de:

1. **Llamada telefónica** al Gerente de Línea o a los Expertos en Cumplimiento

2. **Llamada telefónica** al número publicado para la plataforma la Línea Directa de Cumplimiento de Denunciante que permite a empleados y personas externas realizar denuncias personalizadas y anónimas.

3. **En persona** ante el Gerente de Línea, RR.HH. o el/los Experto(s) en Cumplimiento

4. **Otros canales:** Con sujeción a las leyes y regulaciones locales; Las filiales locales pueden proporcionar canales de denuncia verbal adicionales para empleados y/o personas externas.

Excepciones: Divulgaciones externas:

De acuerdo con las leyes nacionales, los Denunciantes pueden presentar una divulgación cualificada directamente fuera de RONAL GROUP o de la Entidad de RONAL GROUP, por ejemplo ante las autoridades estatales competentes (consulte el Anexo 1 para obtener referencia local).
Como principio, se recomienda encarecidamente, y se anima a todos los denunciantes, a que denuncien primero a través de los canales (internos) proporcionados por la empresa, siempre que sea posible.

A menos que se realice una divulgación pública según las disposiciones de la Directiva y la legislación local, hablar con partes externas (p. ej. una autoridad) sobre información confidencial en relación con entidades de RONAL GROUP sin la autorización o justificación correspondiente puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

4. CONTENIDO DE LA DENUNCIA

Cualquier divulgación debe **incluir la siguiente información mínima**:

- **Nombre y apellidos del Denunciante** sujeto a una divulgación anónima, o sujeto a su permisibilidad según las regulaciones locales (consulte el Anexo 1 para conocer las particularidades de cada país);
- **Detalles de contacto del Denunciante** para el acuse de recibo de la denuncia o información de seguimiento futuro sobre el proceso dependiendo del canal utilizado (como arriba: no se requiere información de contacto para la denuncia si se puede enviar de forma anónima en su jurisdicción, o si por iniciativa propia y voluntariamente no desea recibir confirmación o actualizaciones adicionales);
- **Una descripción detallada de los hechos** (incluida la fecha, hora y lugar donde ocurre o ha ocurrido el presunto incidente o mala conducta según la sección 2 de esta Política), con la identificación clara de la(s) persona(s) involucrada(s);
- **Información sobre denuncia(s) anterior(es)** sobre el mismo asunto o uno similar: a quién se notificó anteriormente el incidente o la mala conducta si hubo notificación, así como el resultado/conclusión;
- **Información sobre si la dirección tiene consciencia** del incidente o acto ilícito;
- **Información sobre contactos alternativos**: a quién más se puede contactar con respecto al incidente o acto ilícito;
- **Obstrucciones:** ¿Alguien ha tratado de ocultar el hecho o ha tratado de disuadirlo a usted, como denunciante, de compartir su preocupación? En caso afirmativo, indique quién, cómo y por qué.
- **El resto de información y documentos relevantes y de respaldo**, según esté disponible, se adjuntará y presentará con la denuncia para ayudar a confirmar la fundamentación de estos hechos y proporcionar más información relacionada con el contexto de los hechos o de la sospecha surgida de una mala conducta o infracción inminente.

5. RESPONSABILIDADES

Cuando se haya presentado una divulgación a la Gerencia Directa o a RR.HH. u otra persona responsable de la función, éste deberá informar al Experto en Cumplimiento sin demora injustificada. En caso de ausencias, el superior o una persona designada asumirá la responsabilidad. El superior inmediato no evaluará si la divulgación se puede considerar como una Divulgación Cualificada o no.

Si el caso posee la suficiente importancia y relevancia a nivel de RONAL GROUP según las normativas internas comunicadas, o en caso de ausencia del experto en cumplimiento y la persona designada, se informará inmediatamente al Experto en Cumplimiento del grupo y se proporcionará toda la información necesaria.

Una vez que la denuncia interna o externa se envía directa o indirectamente a través de la línea directa de cumplimiento de RONAL al Responsable de Cumplimiento del Grupo, este deberá decidir si toma la iniciativa para el caso particular o delega el caso al Experto en Cumplimiento local, a menos que el Denunciante hubiera enviado directamente el caso al Experto en Cumplimiento (selección del país en el momento de la presentación). Cuando el caso se delega al nivel local, deberá acordarse con el Experto en Cumplimiento (local) en los siguientes pasos. El Experto en Cumplimiento informará al Oficial de Cumplimiento del Grupo sobre el progreso de la(s) investigación(es).

Con sujeción a casos excepcionales, generalmente el Experto en Cumplimiento es responsable de realizar la evaluación y dirigir la investigación a Nivel local. El Oficial de Cumplimiento del Grupo podrá tomar la iniciativa en casos de alto impacto, conflicto de intereses, en ausencia del Experto en Cumplimiento o una persona designada, por solicitud del Experto en Cumplimiento o a su discreción si considera que el caso es de especial importancia para RONAL GROUP de acuerdo con las normativas internas.

El Experto en Cumplimiento o el Oficial de Cumplimiento del Grupo seguirá coordinando las labores, y cuando sea necesario, colaborará con otras personas específicamente designadas o con una persona de asistencia seleccionada según el caso. Además, deberá elaborar un informe final, a más tardar cuando se le solicite, dirigido a un equipo de investigación, así como coordinarse con el proceso de toma de decisiones basado en procesos internos.

Cuando la investigación atañe a temas o áreas particulares como RR.HH. o ESG, la persona responsable puede delegar determinadas tareas o nombrar a una persona de asistencia del departamento correspondiente.

El Denunciante deberá cooperar y apoyar la investigación en curso en todas las etapas.

Tras la presentación de una denuncia y la aclaración de la responsabilidad de la persona a cargo, se realizará una evaluación inicial del asunto de acuerdo con la sección 6.6.2 y una investigación de acuerdo con la sección 6.6.3 y siguientes de esta Política (ver más abajo), así como las normativas internas.

Conflictos: En caso de cualquier conflicto entre las disposiciones de esta Política y las leyes o regulaciones locales vigentes con respecto al procedimiento o los requisitos relacionados con la tramitación de Divulgaciones Cualificadas, se aplicarán las leyes y regulaciones locales.

Además, cuando las disposiciones de esta Política entren en conflicto con las normas internas (de investigación), prevalecerán estas últimas.

En caso de conflictos de intereses dentro de la organización de Cumplimiento, el caso se entregará inmediatamente al siguiente nivel de responsabilidad.

6. PRINCIPIOS PROCESALES

6.1 Principios rectores de la investigación

Esta Política tiene como objetivo garantizar que cada investigación y conclusión se lleve a cabo con base en un enfoque justo, imparcial y neutral, aplicando al mismo tiempo el sentido común, las mejores prácticas, las normativas de la empresa y los requisitos establecidos en la Directiva.

6.2 Garantía de confidencialidad

Cualquier persona involucrada en el proceso de investigación se compromete a la absoluta confidencialidad de la investigación en todas sus etapas. RONAL GROUP o la Entidad de RONAL GROUP mantendrá la confidencialidad en el sentido y dentro del alcance de la Directiva en todo momento y garantizará que la identidad del Denunciante y su facilitador no se revelen, sin su consentimiento expreso, a ninguna persona que no sea un miembro autorizado del personal competente para recibir y dar seguimiento a las denuncias. Lo mismo se aplicará a cualquier otra información a partir de la cual pueda identificarse directa o indirectamente la identidad del denunciante. Si la divulgación de su identidad es inevitable, se informará al denunciante antes de que se revele su identidad, a menos que dicha información ponga en peligro las investigaciones o procedimientos judiciales relacionados de conformidad con las leyes y normas de privacidad aplicables. Excepto en el caso de denuncias anónimas, la identidad del denunciante puede revelarse excepcionalmente a la persona interesada sobre quien se realiza la denuncia de conformidad con las leyes locales y las normas de privacidad.

6.3 Garantía de anonimato

La línea directa de cumplimiento de RONAL garantiza el anonimato técnico de la persona y garantiza que la identidad del denunciante no pueda establecerse por otros medios técnicos cuando se pretenda una divulgación anónima.

Una vez se presenta una Divulgación Cualificada a través de la herramienta en línea de la línea directa de cumplimiento de RONAL, el Denunciante mantendrá su anonimato, a menos que tenga la intención de identificarse en algún momento. Quedan reservados a este principio los casos de abuso o las disposiciones legales vigentes en cada país.

Para garantizar el anonimato de las denuncias internas a través del número de teléfono de la línea directa de cumplimiento de RONAL, una oficina de traducción sujeta a secreto contractual transcribe el mensaje de audio en el sistema, tomando todas las precauciones para garantizar el anonimato del denunciante.

Sin perjuicio de lo anterior, para cumplir con las obligaciones legales, se informará a la(s) persona(s) directamente afectada(s) de manera oportuna sobre la investigación en curso de acuerdo con el plazo prescrito por el RGPD o la legislación local vigente (consulte también la sección 6.6.5).

6.4 Trato justo a los empleados que son objeto de una divulgación

RONAL GROUP o la Entidad de RONAL GROUP se compromete a garantizar el trato justo de cualquier empleado y persona nombrada en la denuncia con la que guarde relación dicha divulgación. El trato justo de aquellas personas implicadas en una divulgación de mala conducta puede incluir, pero no se limita a:

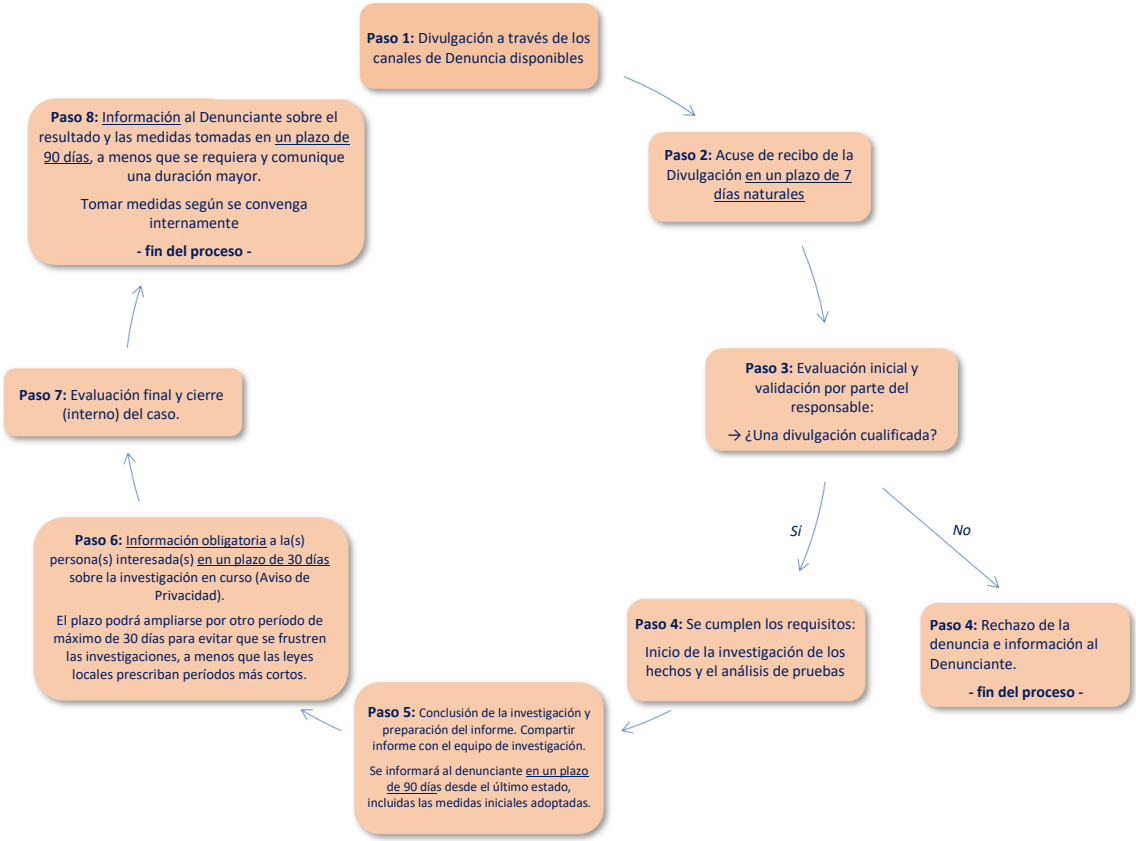
- El derecho a ser «escuchado» y responder a las acusaciones en su contra antes de que se emitan conclusiones adversas en su contra; y
- El derecho a que sus respuestas sean consideradas y, en circunstancias apropiadas, investigadas.

6.5 Principios de protección de datos

Consulte la sección 7 «PROTECCIÓN Y APOYO A LOS DENUNCIANTES».

6.6 Tramitación de una investigación y pasos procesales importantes

Proceso: desde la divulgación hasta el cierre (descripción general):



6.6.1 Acuse de recibo y gestión general de denuncias

Una vez se haya presentado una divulgación, hay una aprobación inicial de sustancialidad.

Si se envía una denuncia en la plataforma electrónica de denuncia/cumplimiento, el acuse de recibo se enviará automáticamente al denunciante. El Denunciante podrá comunicarse con el Experto o Responsable de Cumplimiento de RONAL correspondiente, recibir comentarios y/o proporcionar información adicional a través de la plataforma.

En cualquier caso, el Denunciante deberá proporcionar todos los documentos de respaldo como se describe en esta Política. Cuando el receptor de la Divulgación sea diferente del encargado, deberá enviar toda la información al Experto en Cumplimiento local, en caso de que no se hayan definido otros procesos particulares.

Independientemente del canal utilizado, se enviará un acuse de recibo al denunciante **en un plazo de 7 días naturales**, así como información adicional según sea posible (siempre que haya un contacto o un canal de contacto disponible).

6.6.2 Evaluación Inicial

Se debe realizar una evaluación inicial dentro del plazo especificado para cada país (consulte el Anexo 1 como referencia) sobre si la denuncia se considerará una Divulgación Cualificada y sobre quién dirigirá las investigaciones.

Cuando se haya concluido que la denuncia puede considerarse una Divulgación Cualificada según los criterios enumerados en la sección 2 de esta Política, la investigación deberá proceder de acuerdo con las responsabilidades descritas en las secciones 5 y 6 (en particular 6.6.3) de esta Política y las normativas estipuladas por RONAL GROUP.

Deben adoptarse medidas de seguimiento y coordinación interna sin demora injustificada.

Si el investigador correspondiente llega a la conclusión de que la denuncia constituye una Divulgación no cualificada, deberá brindar una respuesta a través del mismo canal por el que llegó la denuncia (cuando sea técnicamente posible, consulte la sección 6.6.1) sobre la decisión final y el motivo de esa decisión.

Si la evaluación inicial muestra que el caso divulgado constituye una Divulgación Cualificada, se informará al Denunciante y el Experto/Oficial de Cumplimiento correspondiente iniciará el proceso de investigación y pruebas.

En esta etapa podrá asignar tareas específicas a una persona de asistencia, iniciar medidas preliminares o asesorar sobre ellas.

Si resultara que la irregularidad debe denunciarse fuera de la organización, la Entidad de RONAL GROUP evaluará con qué autoridad se debe contactar.

6.6.3 Investigación y pruebas

Una investigación requiere una conducta justa y objetiva por parte del **equipo de investigación** correspondiente (que se creará y estará compuesto por empleados de los departamentos pertinentes de acuerdo con las normas internas), así como de todas las partes implicadas de acuerdo con los principios mencionados anteriormente (sección 6.1-6.5). Los hechos se recogerán de forma exhaustiva y las pruebas se verificarán cuando sea necesario.

Los testigos deberán proporcionar copias o cualquier otra prueba significativa y útil que pretendan presentar durante una audiencia de investigación. Las partes involucradas se esforzarán al máximo en la cooperación.

6.6.4 Finalización e informe final

Se llevará a cabo una revisión objetiva e imparcial sobre la base de la información recopilada y las pruebas utilizables. Se pueden tomar medidas adicionales según el caso para recopilar (más) pruebas que confirmen su veracidad. Posteriormente se elaborará un informe final de investigación.

6.6.5 Obligación de información

El proceso de la investigación se supervisará constantemente y se proporcionará feedback general al denunciante en **los primeros 3 meses** desde la recepción de la Divulgación Cualificada, siempre que esto no afecte a la investigación y que no contravenga ninguna normativa ni disposiciones legales vigentes (consulte el Anexo 1 como referencia).

La Entidad correspondiente de RONAL GROUP se compromete a garantizar las obligaciones de privacidad de la información basadas en el RGPD y el cumplimiento de las leyes de privacidad de los países correspondientes. En particular, informará a las personas interesadas sobre una investigación

en curso dentro de un período razonable después de la obtención de los datos personales, pero **a más tardar en un plazo de 30 días**, que podrá prorrogarse por otro período de la misma duración si se requiere tiempo adicional y las investigaciones pudieran verse frustradas, siempre que las leyes locales prescriban períodos más cortos.

Los denunciantes deberán mantenerse informados con respecto a una investigación en curso de manera adecuada periódicamente, sin demoras injustificadas o previa solicitud.

En un plazo de 3 meses a partir del envío del acuse de recibo al Denunciante o, a más tardar, en un plazo de 3 meses a partir del vencimiento del período de 7 días a partir de la presentación del informe, el investigador responsable deberá proporcionar información al Denunciante y comunicar

- **la desestimación del caso** proporcionando los motivos de la decisión, o
- la **actividad realizada** y todavía por realizar (en caso de que deba llevarse a cabo una investigación que requiera más tiempo), así como las **medidas adoptadas** hasta el momento, o
- en caso de que se haya llegado a **una decisión final y una conclusión**, se comunicarán los resultados principales a la persona interesada y al Denunciante. Si es necesario, se podrán tomar medidas adicionales,

así como resumir y comunicar a los organismos internos correspondientes para el seguimiento:

- los **aspectos clave** del informe, cuando corresponda y sea necesario.

6.6.6 Evaluación final

El equipo de investigación es responsable de los posibles resultados y sanciones, si están justificadas, y decide los próximos pasos. Dichos pasos pueden ir desde una advertencia y un registro en el expediente del empleado hasta medidas adicionales a discreción de la Entidad de RONAL GROUP o, en su caso, de RONAL GROUP.

6.6.7 Recusación

Si se da la circunstancia de que las personas implicadas en el procedimiento de denuncia tienen

- interés personal en el caso;
- o una falta de imparcialidad, en particular debido al parentesco, amistad o enemistad con el denunciante (si se conoce) o el sospechoso,

no se les permitirá investigar el caso.

Cualquier persona involucrada o interesada en el proceso de investigación puede presentar una denuncia con toda la información necesaria y la documentación fundamentada al Experto en Cumplimiento o el Oficial de Cumplimiento del Grupo, si existe sospecha de parcialidad por parte del investigador, para una investigación de tales casos de conflicto de intereses. El equipo de investigación decidirá sobre la exclusión del interesado de la investigación en curso.

El Experto en Cumplimiento debe informar al Director General y al Responsable de Cumplimiento del Grupo por iniciativa propia si tiene razones válidas para retirarse de la investigación.

6.6.8 Denuncias falsas o difamatorias

Los Denunciantes deben tener motivos razonables para realizar las denuncias, y sus afirmaciones deben estar suficientemente fundamentadas. Un Denunciante no está obligado a demostrar sus

acusaciones y puede seguir siendo objeto de protección aunque la Divulgación Cualificada resulte no ser correcta, si la denuncia se realizó de buena fe.

Sin embargo, presentar información falsa o en caso de denuncias calumniosas o difamatorias, a pesar de que no haya motivos razonables para creer que la información sobre la infracción o mala conducta denunciada sea cierta en el momento de la presentación, puede dar lugar a la adopción de procedimientos disciplinarios contra el Divulgador y, en casos graves, incluso puede estar sujeto a responsabilidad penal.

7. PROTECCIÓN Y APOYO A LOS DENUNCIANTES

7.1 Protección de datos, plazo de conservación, confidencialidad

RONAL GROUP y sus entidades garantizan que las normativas y los principios de protección de datos vigentes se aplique a quienes participan en la investigación. Se aplicará un principio muy estricto de confidencialidad en cualquier caso relacionado con datos personales con respecto a las personas interesadas de acuerdo con los principios de obligación de información de las leyes de privacidad pertinentes y esta política.

Cualquier persona que investigue no está sujeta a la línea de denuncia diaria cuando actúa como líder o parte de un equipo de investigación relacionado con la denuncia de irregularidades. Cualquier conflicto deberá informarse al Oficial de Cumplimiento del Grupo inmediatamente durante y después de la investigación correspondiente.

El almacenamiento de datos se minimizará y cumplirá principalmente con los requisitos de la legislación local vigente y las disposiciones del RGPD. Además, el período de retención de datos personales relacionados con casos de denuncia de irregularidades se gestionará de acuerdo con el Aviso de privacidad de denuncia de irregularidades de RONAL GROUP (Anexo 2), la guía interna relativa a esta Política (Apéndice al Anexo 1) y la Política de Retención de Datos local aplicable. Después de concluir la investigación de un caso y el período de retención requerido, los casos registrados se anonimizarán o eliminarán.

La confidencialidad de la identidad del Denunciante se gestionará de acuerdo con la legislación local y, por lo tanto, la identidad se podrá revelar a la(s) persona(s) denunciada(s) en casos excepcionales de acuerdo con las obligaciones legales.

7.2 Prohibición de represalias

El Denunciante y/o su auxiliar, como facilitadores de denuncia que asisten al Denunciante o a sus familiares u otras personas asociadas al Denunciante, deberán estar protegidos contra represalias u otras consecuencias adversas negativas.

Las represalias incluyen, entre otros, actos u omisiones amenazados, propuestos o reales, directos o indirectos, que puedan resultar en daño a un denunciante u otra parte interesada relevante, en relación con la denuncia de irregularidades. Esto significa todas las acciones que puedan considerarse adversas para las personas que denuncian o ayudan a denunciar una infracción. El daño incluye cualquier consecuencia adversa, ya sea relacionada con el trabajo o personal, que incluye, entre otros, despido, suspensión, degradación, transferencia, cambio de funciones, alteración de las condiciones de trabajo, calificaciones de desempeño adversas, procedimientos disciplinarios, reducción de oportunidades de ascenso, denegación de servicios, listas negras, boicot, daño a la reputación, divulgación de la identidad

del denunciante, pérdida financiera, enjuiciamiento o acción legal, acoso, aislamiento o cualquier forma de daño físico o psicológico.

En particular, pueden ser:

- negativa a establecer una relación laboral;
- rescisión o despido sin previo aviso de la relación laboral;
- reducción de la remuneración del empleado;
- retención o desconsideración del ascenso;
- transferencia o reasignación;
- negativa a otorgar beneficios relacionados con el trabajo distintos de los salarios;
- degradación de un trabajador;
- suspensión del empleo o funciones;
- otras actividades indicadas en los procedimientos relativos a la recepción y seguimiento de denuncias de infracciones establecidos para cada país (ver Anexo 1 para referencia).

7.3 Apoyo

Durante todo el proceso,

- la persona a cargo de la investigación recibirá el apoyo necesario de la dirección,
- las inquietudes del Divulgador se tomarán en serio, y
- el Divulgador recibirá suficiente apoyo y protección durante la investigación y una vez concluida, en la medida necesaria.

8. INTERPRETACIÓN, CONTROL DE VERSIONES Y REVISIÓN

En caso de cualquier ambigüedad o contradicción con respecto a esta Política, el Equipo Legal y de Cumplimiento del Grupo se reserva el derecho de interpretar y realizar una evaluación final.

Esta Política entrará en vigor tras su publicación (ver Fecha de publicación) y se anunciará en la página web de RONAL GROUP, así como en la intranet de RONAL.

Se revisará periódicamente y se ajustará en función de los cambios de las leyes y normativas locales, las necesidades internas o cualquier evolución relacionada con el tema. La publicación de una nueva versión también se anunciará en la intranet y en la página web correspondiente (consulte el Anexo 1 para conocer los distintos reglamentos locales).

ANEXO 1: LISTA DE DESVIACIONES DE PAÍSES – REQUISITOS ESPECÍFICOS

Ver documento separado.

ANEXO 2: AVISOS DE PRIVACIDAD

Ver documento separado.