



Política de Denuncia de Irregularidades de **METROHM HISPANIA**

Estamos comprometidos a crear una cultura de apertura, transparencia, integridad y responsabilidad, donde nuestra plantilla y otras partes interesadas, como clientes y proveedores, se sientan cómodos reportando infracciones sin temor a represalias.

Alentamos a las personas a utilizar nuestro canal interno de denuncias para informarnos de cualquier incumplimiento. Esto nos permite identificarlos y abordarlos lo antes posible, tomar las medidas adecuadas, prevenir más conductas indebidas y limitar los posibles impactos financieros, reputacionales, ambientales, humanos y otros impactos perjudiciales.

Nos comprometemos a garantizar que las infracciones denunciadas se procesen de manera diligente y confidencial, aplicando los principios de confianza, imparcialidad y protección, proporcionando la retroalimentación adecuada a lo largo de todo el proceso. En este sentido, nos comprometemos a mejorar continuamente nuestro sistema de gestión de denuncias.

Esta política de denuncia de irregularidades no sustituye el hecho de que los gerentes asuman la responsabilidad en su lugar de trabajo y no impide que una persona informe a las autoridades pertinentes.

¿A quién se aplica esta política?

Esta política se aplica a los denunciantes. Los denunciantes denuncian a personas que adquirieron información sobre infracciones en un contexto relacionado con el trabajo.

Esto incluye, pero no se limita a, nuestros empleados actuales y anteriores, trabajadores por cuenta propia, accionistas y personas pertenecientes al órgano de administración o supervisión de nuestra empresa, incluidos sus miembros no ejecutivos, así como voluntarios, aprendices remunerados o no, clientes y cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y dirección de nuestros socios de empresas conjuntas, contratistas, subcontratistas y proveedores.

Esta política también se aplicará a los denunciantes cuya relación laboral aún no haya comenzado en los casos en que se haya adquirido información sobre infracciones durante el proceso de contratación u otras negociaciones precontractuales.

En virtud de esta política, también se proporcionará protección a las personas que asistan a los denunciantes en el proceso de denuncia (facilitadores), a las terceras personas que estén relacionadas con el denunciante (colegas o familiares) y que puedan sufrir represalias en un contexto laboral, y a las entidades jurídicas que el denunciante posea, trabaje para o esté conectado de otro modo en un contexto relacionado con el trabajo.

¿Qué denunciar?

El canal de denuncia interna está destinado a denuncias, en las que un denunciante tiene al menos sospechas razonables sobre infracciones reales o potenciales, que ocurrieron, están actualmente en curso o es muy probable que ocurran, y sobre los intentos de ocultar dichas infracciones.

Un **incumplimiento** es cualquier acto u omisión que sea ilegal y se relacione con nuestra empresa, o que se oponga al objeto o el propósito de la legislación, nuestras políticas y /o regulaciones internas. Una infracción puede incluir, entre otras cosas, lo siguiente:

- soborno o corrupción
- fraude, lavado de dinero, robo o uso indebido de la propiedad o fondos de la empresa,
- conflictos de intereses no declarados o mal gestionados,
- comportamiento anticompetitivo,
- uso de información privilegiada o abuso de mercado,
- incumplimiento de las sanciones,
- irregularidades financieras,
- violaciones de la privacidad de los datos,
- negligencia grave, intimidación, discriminación ilegal, lugar de trabajo o acoso sexual,
- despilfarro grave o mala gestión,
- prácticas de trabajo inseguras y otros problemas significativos de seguridad o salud,
- la esclavitud moderna y las violaciones de los derechos humanos,
- daño significativo al medio ambiente,
- represalias contra un denunciante u otra persona protegida en virtud de esta política y,

- cualquier otra conducta que no sea ética, que infrinja las políticas o procedimientos de la empresa, o que sea ilegal o ilícito.

El canal de denuncia interna no está destinado a quejas, sugerencias o reclamaciones que tengan una naturaleza distinta a las mencionadas. Dichos informes no se procesarán bajo esta política.

Póngase en contacto con nuestro **departamento de calidad** para conocer los canales apropiados para dichos informes.

¿Cómo denunciar?

El personal autorizado (ver más abajo) está disponible para brindar apoyo o asesoramiento en el proceso de denuncia de irregularidades de la empresa.

Canales de denuncia

Los informes se pueden enviar utilizando la solución de denuncia de irregularidades en línea de la compañía "Trusty" disponible en <https://metrohm.trusty.report>

En relación con las infracciones definidas en la **DIRECTIVE (EU) 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, los denunciantes también son libres de informar externamente a las autoridades competentes.

Contenido e identidad del denunciante

Un informe debe incluir tantos detalles como sea posible sobre quién, qué, dónde, cuándo, cómo y por qué en relación con la violación denunciada, así como cualquier evidencia que lo respalde. Cualquier otra información sobre cómo la empresa podría procesar mejor la infracción reportada también es bienvenida.

Los denunciantes pueden presentar informes de forma anónima o pueden optar por revelar su identidad.

La plataforma "Trusty" permite una comunicación anónima bidireccional incluso si un denunciante decide denunciar una infracción sin revelar su identidad.

Se anima a los denunciantes a identificarse. Esto permite un procesamiento más productivo y eficiente de los informes y su protección contra represalias.

Las identidades de los denunciantes, así como cualquier otra información de la que puedan deducirse directa o indirectamente las identidades, no se divulgarán a nadie más allá de los miembros del personal autorizados competentes para recibir y dar seguimiento a las denuncias, sin el

consentimiento explícito de los denunciantes. No obstante, lo dispuesto anteriormente, la empresa revelará la identidad de un denunciante cuando así lo exija la ley, por lo que informará de ello al denunciante antes de dicha divulgación, a menos que dicha información pueda poner en peligro las investigaciones o procedimientos judiciales relacionados.

Cualquier intento no autorizado de identificar a un denunciante o a una persona interesada no está permitido y será sancionado disciplinariamente.

¿Por quién y cómo se procesan los informes?

Personal autorizado

El canal interno de denuncia de la empresa es operado internamente por la persona Responsable de Recursos Humanos que está autorizado para recibir y dar seguimiento a los informes (en adelante, el personal autorizado).

El personal autorizado tiene acceso directo, sin restricciones y confidencial a la alta Dirección de la empresa, a la que informa directamente sobre el desempeño del sistema de gestión de denuncias. El personal autorizado tiene acceso directo y sin restricciones a los recursos adecuados según sea necesario para garantizar la imparcialidad, integridad y transparencia del sistema de gestión de denuncias y sus procesos.

Tramitación de los informes

El procesamiento de un informe se lleva a cabo en los siguientes pasos, dependiendo del contenido del informe y su naturaleza:

- **recibido** – el informe ha sido recibido por la empresa;
- **triaje inicial**: el contenido del informe se evalúa con fines de categorización, adopción de medidas preliminares, priorización y asignación para su posterior manejo;
- **procesado**: se está manejando el informe, se está evaluando la exactitud de la denuncia, se está llevando a cabo una investigación interna o una acción para la recuperación de fondos;
- **en investigación**: la denuncia está siendo investigada;
- **cerrado**: se ha completado el procesamiento del informe; o bien no se considera necesaria ninguna acción en respuesta a un informe, la determinación de los hechos determina que no se justifica ninguna investigación adicional, el informe se remite a otro proceso para ser tratado, o la investigación se ha completado (independientemente de que se confirme o no la violación).

La compañía tiene como objetivo procesar los informes de manera oportuna. Circunstancias como la complejidad de la infracción denunciada, las prioridades contrapuestas y otras razones imperiosas pueden requerir un período prolongado para completar la tramitación de la denuncia.

La compañía procesa los informes de manera confidencial, imparcial y sin prejuicios contra el denunciante o cualquier otra persona involucrada en, o cualquier testigo de la infracción reportada.

Las personas afectadas, es decir, las personas mencionadas en los informes gozarán de la presunción de inocencia. Podrán ser notificados de los informes respectivos en el momento oportuno. Toda investigación se llevará a cabo de manera que se preserve la confidencialidad en la medida de lo posible y adecuada para garantizar que los interesados no estén expuestos a daños a la reputación (la información se comparte sobre la base de una necesidad estrictamente necesaria).

Comunicación con los denunciantes

Después de presentar un informe, el denunciante recibirá un acuse de recibo inmediatamente y a más tardar dentro de los **7 días** posteriores a su recepción.

El acuse de recibo se envía a la dirección de correo electrónico proporcionada por el denunciante durante el proceso de envío de informes en línea en la plataforma de denuncias "Trusty". La confirmación de la recepción del informe también se proporciona en la bandeja de entrada del denunciante, a la que se puede acceder en la plataforma "Trusty" utilizando las credenciales de inicio de sesión que se proporcionan al denunciante al completar el proceso de envío del informe. Estos últimos se proporcionan también a denunciantes anónimos.

El personal autorizado mantiene una comunicación con el denunciante y cuando es necesario, solicita más información o pruebas y le proporciona información al denunciante. Dicha comunicación se realiza a través de la bandeja de entrada del denunciante en la plataforma "Trusty" o a través de otros canales de comunicación acordados con el denunciante.

La retroalimentación al denunciante se proporciona a más tardar **3 meses** después de la presentación del informe. La retroalimentación incluye información sobre las medidas previstas o adoptadas como seguimiento y sobre los motivos de dicho seguimiento. La retroalimentación puede limitarse para evitar comprometer cualquier investigación u otros procedimientos legales, así como debido a las restricciones legales sobre lo que se puede comunicar sobre el seguimiento y los hallazgos. En tal caso, y cuando sea posible, se notificará a todos los denunciantes los motivos de la comunicación de retroalimentación limitada.

La compañía puede decidir agradecer y reconocer al denunciante por informar de una infracción, con el consentimiento previo del denunciante (incluyendo, pero no limitado a expresar gratitud y elogios públicos por parte de la alta gerencia).

¿Qué es la represalia y cómo se protege a los denunciantes contra ella?

Prohibición de represalias

Represalia significa cualquier amenaza, acto u omisión amenazado, propuesto o real, directo o indirecto que ocurra en un contexto relacionado con el trabajo, sea provocado por informes internos o externos o por divulgación pública y que cause o pueda causar un perjuicio injustificado al denunciante.

Las represalias pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- medidas de suspensión, despido, carta de despido o equivalentes;
- degradación o retención de la promoción;
- transferencia de funciones, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción de salarios, cambio de horas de trabajo;
- retención de la capacitación;
- una evaluación del desempeño o una referencia laboral negativa;
- imposición o administración de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluida una sanción financiera;
- coacción, intimidación, acoso u ostracismo, aislamiento;
- la discriminación, el trato desventajoso o injusto;
- revelar la identidad del denunciante;
- no convertir un contrato de trabajo temporal en uno permanente, cuando el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un empleo permanente;
- la falta de renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal;
- daño, incluso a la reputación de la persona, particularmente en las redes sociales, o pérdida financiera, incluida la pérdida de negocios y la pérdida de ingresos;
- la inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo informal o formal sectorial o industrial, lo que puede implicar que la persona no encontrará, en el futuro, empleo en el sector o la industria;
- terminación anticipada o cancelación de un contrato de bienes o servicios;
- cancelación de una licencia o permiso;
- derivaciones psiquiátricas o médicas.

La compañía tiene una política de tolerancia cero para las represalias. Cualquier forma de represalia, incluidas las amenazas de represalia y los intentos de represalia, están prohibidas y deben informarse de inmediato. Dichos informes pueden enviarse utilizando el canal de denuncias interno de la empresa.

Cualquier persona involucrada en represalias puede enfrentar graves consecuencias internas, y potencialmente externas, en virtud de la legislación o los reglamentos aplicables. Si la compañía identifica a alguien involucrado en represalias, estas personas estarán sujetas a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

La acción para hacer frente a la propia violación, irregularidades, desempeño o gestión de un denunciante, no relacionada con su papel en la denuncia de irregularidades, no se considera represalia.

Protección contra represalias

La compañía tomará todas las medidas razonables para proteger a los denunciantes de represalias.

Si se establece que se está produciendo o se ha producido una represalia, la compañía tomará medidas razonables para detener y abordar dicha conducta y apoyar al denunciante. Si se requiere remediación, la empresa deberá en la mayor medida posible, restablecer al denunciante a una situación que habría existido si no hubiera sufrido represalias. Por ejemplo:

- reintegrar al denunciante en el mismo puesto o equivalente, con igual salario, responsabilidades, puesto de trabajo y reputación;
- acceso justo a la promoción, la capacitación, las oportunidades, los beneficios y los derechos;
- restauración a la posición comercial anterior en relación con la organización;
- retirar los litigios;
- disculpas dadas por cualquier perjuicio sufrido;
- indemnización por daños sufridos;

Una vez realizado un informe, el personal autorizado evaluará el riesgo de represalias contra el denunciante. En función de las posibles fuentes de daño identificadas a través de la evaluación del riesgo, el personal autorizado identificará y aplicará estrategias y acciones para prevenir dichas represalias o contener la conducta de represalia identificada para evitar daños mayores, por ejemplo:

- proteger la identidad del denunciante;
- compartir información sobre una base estrictamente necesaria para saber;
- comunicarse regularmente con el denunciante;
- proporcionar apoyo emocional, financiero, legal o de reputación durante todo el proceso;
- alentar y tranquilizar al denunciante sobre el valor de denunciar la infracción y tomar medidas para ayudar a su bienestar;
- cambiar el lugar de trabajo o las disposiciones de presentación de informes;
- advertir a las personas interesadas u otras partes interesadas de que la conducta de represalia o la violación de la confidencialidad puede ser una falta disciplinaria.

El personal autorizado supervisará y revisará los riesgos en varios momentos del proceso, como cuando se tome la decisión de investigar, durante la investigación del informe y una vez que se conozca el resultado de una investigación, así como, cuando proceda, después de que se haya cerrado el caso.

Las protecciones bajo esta política se aplican al denunciante incluso si la infracción reportada no está fundamentada, si el denunciante tenía motivos razonables para creer que la información sobre la infracción reportada era cierta en el momento de la denuncia. Además, los denunciantes que

informaron o divulgaron públicamente información sobre infracciones de forma anónima, pero que posteriormente son identificados y sufren represalias, calificarán para la protección bajo esta política.

Cualquier persona que a sabiendas haga informes falsos estará sujeta a acciones disciplinarias u otras acciones legales, que pueden incluir el despido.

¿Durante cuánto tiempo se conservan los informes?

Si el personal autorizado no justifica una infracción denunciada y la empresa no exige los datos respectivos para ningún otro procedimiento, el informe y toda la información recopilada relacionada con el informe y su procesamiento se eliminarán permanentemente a los 6 meses después de cerrar el caso.

Si se justifica una infracción denunciada, la denuncia y toda la información recopilada relacionada con la denuncia y su tratamiento se conservarán durante el tiempo que sea necesario para la afirmación y el ejercicio de las reclamaciones legales respectivas o para defenderla.

Aprobada por: Director General de METROHM HISPANIA