

Política global sobre el canal de denuncias

Fecha: 01.02.2023 / 05.03.2024

Actualización: 15/02/2023 (especialidad local Canadá)

Actualización: 04.12.2023 (especialidad local España)

A. Información general del documento

1. Objeto y contexto del documento

El comportamiento responsable y lícito forma parte de la estructura de valores de Refratechnik y es un requisito básico para el éxito empresarial y la cooperación leal. En consonancia con la declaración de principios de Refratechnik *"Nuestras actividades empresariales se definen por lo que es legal, pero aún más por lo que es correcto"*, Refratechnik pretende hacer lo correcto.

Con esta directriz para todo el Grupo, Refratechnik pretende dictar normas aplicables a la notificación de reclamaciones, creando así un enfoque transparente y justo.

El objetivo de esta política es crear un entorno de trabajo en el que se anime a los empleados a denunciar comportamientos inaceptables dentro del Grupo con el fin de evitar daños a Refratechnik, a sus empleados y a sus socios comerciales. Por comportamiento inaceptable se entiende cualquier acción u omisión en el trabajo o que afecte al trabajo que sea o pueda ser perjudicial o peligrosa para Refratechnik y/o sus empleados. Esto incluye, en particular, comportamientos que constituyan una infracción de leyes y reglamentos, una infracción de normas internas o comportamientos contrarios a la ética. Esta directriz para todo el Grupo se aplica, entre otras, a las siguientes situaciones

- Incidentes de soborno y corrupción
- Infracciones antimonopolio
- Uso indebido de datos confidenciales de clientes y empresas
- Falsificación del balance
- Casos de malversación, fraude y/o apropiación indebida
- Casos de acoso
- Otros incidentes que puedan suponer riesgos o daños para la tecnología refractaria

2. Marco reglamentario y ámbito de aplicación

La normativa para todo el Grupo se aplica a todos los trabajadores del Grupo Refratechnik, independientemente de su área de responsabilidad o actividad. Las notificaciones también pueden ser presentadas por otros terceros.

B. Procedimiento de presentación de una notificación

1. Plataforma de denuncia de irregularidades

A partir del 01.01.2023, Refratechnik pondrá a disposición una plataforma en línea (en lo sucesivo, la "Plataforma") en la que se podrá comunicar información sobre comportamientos inaceptables cometidos o inminentes en Refratechnik en el sentido de A. 1.

La plataforma es operada en nombre de Refratechnik por eagle Isp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Neustädter Neuer Weg 22, 20459 Hamburgo, que actúa como centro de información en el sentido de esta política.

La plataforma está disponible tanto en RefraNET como en la página web de Refratechnik.

2. Notificación de comportamientos inaceptables

Si un empleado sospecha que se ha producido o puede producirse un comportamiento inaceptable en el sentido del apartado A. 1., debe comunicarlo al centro de denuncia mencionado en el apartado 1. utilizando el sitio web.

Las denuncias pueden ser efectuadas por el trabajador afectado, ya sea indicando su propia identidad o de forma anónima.

Las denuncias sólo deben presentarse si el denunciante tiene la certeza de buena fe de que la información que ha facilitado es correcta. No actúan de buena fe si son conscientes de que un hecho denunciado es falso. En caso de duda, los hechos relevantes no deben presentarse como hechos, sino como presunción, juicio o declaración de otras personas.

Se prefieren las denuncias basadas en la identidad, ya que así se simplifica la investigación y se garantiza la protección del denunciante.

Si los empleados tienen alguna duda sobre si una conducta constituye un comportamiento inaceptable, deben tratar el asunto formalmente con su superior inmediato o con el Departamento de Cumplimiento, que mantendrá la confidencialidad de la conversación.

Al presentar la denuncia, el denunciante debe exponer los hechos de la forma más concreta posible y de manera que pueda ser entendida por un tercero con conocimientos. Es esencial obtener toda la información posible sobre los hechos y pruebas concretas para esclarecer con éxito las infracciones. El denunciante puede utilizar las siguientes preguntas como guía:

- ¿Qué ha pasado?
- ¿Cuándo ocurrió? (por ejemplo, fecha concreta o información sobre la frecuencia)
- ¿Quién estaba implicado?
- ¿Dónde ocurrió?
- ¿Cuál fue el procedimiento y cómo está documentado?
- ¿A qué unidad organizativa o departamento afecta?

Los empleados de eagle lsp tramitarán la denuncia en cuanto la reciban. El denunciante recibirá un acuse de recibo a los pocos días, pero a más tardar 7 días laborables después de presentar la denuncia. Un empleado de eagle lsp revisará el caso y mantendrá el contacto con el denunciante para hacerle preguntas si es necesario. Si la denuncia resulta ser irrelevante, por ejemplo porque no puede establecerse ninguna sospecha inicial de violación de las leyes aplicables o de las directrices internas de la empresa, el denunciante recibirá el mensaje correspondiente. El caso se cerrará y no se le dará más curso. Si la denuncia resulta relevante, eagle lsp resume los hechos del caso y los discute con el departamento de Compliance de Refratechnik Holding.

Una vez recibida la denuncia por Compliance, el Chief Compliance Officer (CCO) de Refratechnik Holding o la persona designada para tramitar dichas denuncias realizará inmediatamente un examen preliminar de los hechos del caso y determinará los pasos posteriores a seguir, aplicando las precauciones para mantener la confidencialidad. Si es necesario involucrar a otras personas para este fin, se hará mediante Compliance. La decisión sobre quién debe ser notificado la tomará Compliance en función de los hechos del caso.

Si el examen preliminar revela indicios suficientes de comportamiento inaceptable que proporcionen una base adecuada para una investigación posterior, Compliance iniciará la investigación ulterior e informará a la dirección de Refratechnik Holding y, en su caso, a la dirección de la entidad afectada.

La siguiente particularidad se aplica a las referencias a RT Ibérica:

En España, las empresas están legalmente obligadas a informar a la fiscalía si los hechos denunciados a través del sistema interno de denuncia son constitutivos de delito según la investigación. La dirección de la entidad afectada, junto con la dirección de Refratechnik Holding y con la implicación de Compliance, instruirá a la oficina responsable en RT Ibérica para que informe a la fiscalía sobre el cumplimiento de la normativa.

3. Investigación

La investigación debe llevarse a cabo con el cuidado necesario y en un plazo razonable. Debe garantizarse en todo momento la protección de la identidad del denunciante.

Las personas encargadas de la investigación deben tomar todas las medidas razonables para garantizar una investigación justa e imparcial. Esto significa, cuando así lo disponga la legislación local, que todas las personas que puedan verse afectadas por la investigación sean informadas de las acusaciones y pruebas en su contra y tengan la oportunidad de defenderse.

En caso necesario, las personas encargadas de la investigación pueden solicitar el asesoramiento de expertos (por ejemplo, asesoramiento jurídico externo o asesoramiento interno de departamentos especializados).

4. Resultado de la investigación

Una vez concluida la investigación, Compliance documenta los resultados. Junto con la dirección de Refratechnik Holding y, en su caso, la dirección de la Entidad afectada, se discuten las medidas a adoptar y se toma una decisión al respecto.

Un empleado que haya causado o contribuido a un comportamiento inaceptable no está protegido de medidas disciplinarias si se autodenuncia o denuncia el comportamiento inaceptable de otros, pero esto puede tenerse en cuenta a la hora de decidir el alcance de cualquier medida disciplinaria.

El denunciante recibirá información sobre el progreso de la investigación en relación con la denuncia en un plazo de tres meses a partir del acuse de recibo.

La información y las medidas resultantes se presentan de forma anónima en el informe anual de cumplimiento.

Tenga en cuenta lo siguiente para España:

La información que constituya un delito penal según la legislación local debe comunicarse a la fiscalía española local. Puede obtenerse asesoramiento externo de la entidad española RT Ibérica y de Global Compliance para comprobar si la información constituye una infracción penal con arreglo a la legislación española. La decisión con respecto a la denuncia será tomada por la dirección de la entidad española/ RT Ibérica y la dirección de Refratechnik Holding y comunicada a la unidad local responsable de RT Ibérica.

C. Medidas de protección

1. Protección del denunciante

Una denuncia realizada de buena fe no debe dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias contra la persona que realiza la denuncia.

No obstante, se aplica lo siguiente:

- Las denuncias falsas intencionadas y los perjuicios causados a los empleados constituyen un abuso del sistema de denuncia de irregularidades, que puede tener consecuencias disciplinarias y laborales y, en determinadas circunstancias, también penales.
- Un empleado que se haya comportado ilegalmente no está protegido de medidas disciplinarias por el mero hecho de haber presentado un informe. Sin embargo, la presentación del informe debe tenerse en cuenta a la hora de decidir si deben adoptarse medidas disciplinarias y, en caso afirmativo, cuáles.

2. Confidencialidad

El Centro de Denuncias y las personas responsables de la investigación en Refratechnik mantendrán en secreto la identidad de (1) la persona denunciante, (2) las personas objeto de una denuncia y (3) las demás personas nombradas en la denuncia. La identidad sólo podrá revelarse a las personas encargadas de recibir las denuncias o de adoptar medidas de seguimiento. Esto se aplica sin perjuicio de las peculiaridades locales.

Se aplicarán las siguientes excepciones a este requisito de confidencialidad, salvo que la legislación aplicable prevea disposiciones especiales al respecto:

a) Hacia la persona que hace la referencia,

- si aceptan expresamente la anulación de su anonimato,
- si éste comunica intencionadamente o por negligencia grave información incorrecta sobre infracciones,
- en procedimientos penales a petición de las autoridades encargadas de la persecución penal y/o
- sobre la base de una orden en un procedimiento administrativo o una resolución judicial.

En los casos mencionados, se informará a la persona que haya facilitado la información de la divulgación de los datos, indicando los motivos, en la medida en que esté legalmente permitido.

También se aplica una excepción al requisito de confidencialidad si la divulgación de datos sobre el denunciante es necesaria para medidas de seguimiento. En este caso, se obtendrá el consentimiento previo de la persona que facilite la información en forma de texto.

b) Para las personas objeto de una notificación y otras personas mencionadas en la notificación,

- en la medida en que sea necesario en el marco de una investigación interna,
- en procedimientos penales a petición de las autoridades encargadas de la persecución penal y/o
- sobre la base de una orden en un procedimiento administrativo o una resolución judicial.

El incumplimiento de la obligación de confidencialidad puede tener consecuencias en virtud del Derecho laboral y, posiblemente, también del Derecho penal.

3. Protección de datos y conservación de documentos

El Centro de Denuncias documenta todas las denuncias recibidas de forma permanentemente recuperable, en cumplimiento del requisito de confidencialidad, mediante una grabación de audio, resumiendo su contenido en forma de nota o anotando la redacción completa y exacta en forma de protocolo.

Además, los hechos del caso, las medidas de investigación llevadas a cabo y cualquier medida de seguimiento adoptada por Compliance se documentan de conformidad con el requisito de confidencialidad y se almacenan protegidos por contraseña durante 2 años tras la conclusión del procedimiento, a menos que la legislación aplicable establezca un periodo de conservación diferente.

D. Especialidades locales

1. Canadá

Debe tenerse en cuenta que cualquier represalia contra un empleado denunciante se considera un delito penal en virtud de la legislación canadiense y su violación puede ser castigada.

Antes de revelar la identidad del denunciante, es necesario tomar una decisión caso por caso de conformidad con la legislación aplicable.

Debido a la legislación local, los datos personales que ya no sean necesarios para cumplir los fines establecidos deben ser destruidos, borrados o anonimizados.

2. España

Hay que tener en cuenta que las empresas en España están obligadas a comunicar la información al Ministerio Fiscal una vez finalizada la investigación si los hechos denunciados a través del sistema interno de denuncia son constitutivos de delito tras la investigación.