

Grupo Hitachi

Política de Denuncia de Irregularidades

Propietario: Departamento de Cumplimiento, División de Cumplimiento

Fecha de publicación:

Fecha de entrada en vigor:

Aplicabilidad: Global

Introducción

Hitachi, Ltd., junto con las empresas, subsidiarias y afiliadas de su grupo (colectivamente, Hitachi), mantiene una cultura de franqueza y está comprometida con los más altos estándares de sinceridad, responsabilidad y conducta ética.

Una característica esencial de nuestra cultura franca es la disponibilidad de canales adecuados para que los empleados de Hitachi y otras partes interesadas informen sus inquietudes de buena fe y tengan la capacidad de hacerlo sin temor a represalias.

El Código de Ética y Conducta Empresarial de Hitachi Group identifica varios canales para informar una inquietud. Estos canales incluyen gerentes, Recursos Humanos, los departamentos Jurídico, de Ética y Cumplimiento y la Línea directa de Cumplimiento Global de Hitachi (de aquí en adelante se refiere a línea directa). Los empleados de Hitachi y otras partes interesadas pueden informar una inquietud de forma anónima, siempre que así lo permita la ley, a través de la línea directa, si así lo desean.

Es responsabilidad de todos y cada uno de los empleados de Hitachi hablar sin reservas e informar sobre conductas indebidas cuando las observen. Los gerentes tienen la responsabilidad de escuchar las inquietudes y responder adecuadamente.

La Oficina de Cumplimiento Global es responsable de supervisar y gestionar la línea directa y del proceso de gestión de las inquietudes.

1. Alcance y exclusión

Esta política se aplica a:

- todos los empleados actuales y anteriores de Hitachi (ya sea de tiempo completo o parcial);
- quienes pertenezcan o hayan pertenecido a los consejos de administración, de gestión o de supervisión de Hitachi;
- quienes suministren o proporcionen bienes o servicios a Hitachi, entre ellos, beneficiarios, consultores externos, contratistas (mano de obra ampliada) o quienes trabajen bajo la supervisión de dichas personas;
- personal de agencias;
- cliente que ejecute un contrato de ventas con Hitachi;
- quienes adquieran información durante un proceso de contratación o conversaciones precontractuales con Hitachi;
- accionistas de Hitachi; y
- funcionarios públicos;

quienes pretendan informar una inquietud sobre una conducta indebida real o presunta (en la Unión Europea [UE], dichas inquietudes incluirán las Inquietudes Relevantes que se enumeran en el Anexo 1, y a todas las dichas personas se les denomina conjuntamente Personas Relevantes).

Esta política también se aplica a terceros relacionadas con las personas anteriormente mencionadas (como sus compañeros de trabajo o familiares, personas que les proporcionan asistencia o entidades legales relacionadas con ellos).

Esta política no rige los agravios de empleados, las quejas relacionadas con el desempeño laboral ni los términos y las condiciones de empleo que, por su naturaleza, no son quejas relacionadas con una posible mala práctica o mala conducta material.

Si esta política establece un requisito que es menos restrictivo que los requisitos normativos locales, o que entra en conflicto con la legislación local, se debe seguir el requisito normativo local aplicable y se debe notificar al Director de Cumplimiento de Hitachi, Ltd. Cualquier desviación de esta política deberá solicitarse por escrito al Director de Cumplimiento de Hitachi, Ltd.

Esta política podrá modificarse cuando se considere necesario y podrá complementarse con medidas locales adicionales para cumplir con la legislación local o los requisitos normativos locales.

2. Términos y definiciones

Los siguientes términos y definiciones de esta política se ajustan a las normas de la Organización Internacional de Normalización.

- **Podrá** indica un requisito según las políticas y los procedimientos de Hitachi.
- **Debería** indica una recomendación.
- **Puede** indica una declaración permisiva y una opción que no es obligatoria ni específicamente recomendada.

3. Requisitos de la política

3.1. Informar una inquietud

3.1.1. La disponibilidad de varios canales para hablar sin reservas en Hitachi (gerentes, Recursos Humanos, departamentos de Ética y Cumplimiento y Jurídico, y la línea directa) hace que las personas puedan elegir el canal más adecuado a sus circunstancias. Se pueden notificar las inquietudes por escrito u oralmente, incluso a través de reuniones en persona, a petición de la persona que realiza la denuncia o a través de la línea directa (por teléfono o en línea). NAVEX, un tercero independiente, recibe y procesa los informes de forma segura y confidencial. La línea directa está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana y permite que una persona se mantenga en el anonimato, siempre que lo permita la ley. Cuando una persona solicite una reunión en persona, la reunión se organizará para que tenga lugar lo antes posible.

3.1.2. Si bien Hitachi desea que los empleados se sientan cómodos para hablar sin reservas internamente y que la empresa tenga la oportunidad de abordar el problema, nada en esta política prohíbe a los empleados informar las posibles infracciones de las leyes o normativas, lo que incluye, entre otras, a cualquier agencia o entidad gubernamental pertinente para la jurisdicción en cuestión, lo que pueda ser apropiado en determinadas circunstancias.

3.1.3. Cualquier inquietud sobre la que una persona informe se tomará en serio y se abordará de manera apropiada, inmediata y (en la medida de lo posible en las circunstancias) de forma confidencial, y se proporcionarán a la persona comentarios apropiados.

3.2. Evaluación de las inquietudes

3.2.1. Las inquietudes se evaluarán de manera inmediata y eficaz para determinar el curso de acción adecuado. Dicha evaluación debe completarse en el plazo de tres días hábiles desde la recepción de la inquietud, pero no más tarde de siete días de calendario.

3.2.2. La evaluación de conductas indebidas sustanciales incluirá la consulta con el Director de Cumplimiento de Hitachi, Ltd. o su delegado, el director de cumplimiento de cada unidad de negocio o empresa del grupo o su delegado, Recursos Humanos o el departamento Jurídico, según corresponda.

3.2.3. Las personas designadas para recibir y/o investigar las inquietudes deberán tener la competencia, capacidad y autoridad adecuadas para gestionar y realizar un seguimiento

de los informes. Estas personas serán independientes y se abstendrán de gestionar el caso si tienen algún conflicto de intereses en relación con el caso, e informarán el conflicto de intereses de acuerdo con los protocolos de Conflictos de Intereses.

3.2.4. Se notificará a las personas la recepción de la inquietud de inmediato y, en cualquier caso, en el plazo de siete días hábiles desde su presentación. Se mantendrán abiertas las líneas de comunicación adecuadas con la persona, y se le puede solicitar más información según sea necesario.

3.2.5. Se notificará al Director de Cumplimiento de Hitachi, Ltd. o al director de cumplimiento de cada unidad de negocio o empresa del grupo, cualquier conducta indebida importante, incluso cuando una inquietud se convierta en una conducta indebida importante durante la investigación.

3.3. Protección

Hitachi tiene una política de cero tolerancia para las represalias de cualquier tipo contra las personas que informen sus inquietudes.

3.3.1. Esta política está diseñada para ofrecer protección a las personas que tuvieran motivos razonables para creer que ha surgido una inquietud en el momento de la denuncia.

3.3.2. Existe protección para las personas que informen una inquietud de forma anónima si se cumplen las condiciones de esta política.

3.3.3. Se proporcionará protección frente a todo tipo de represalias tanto reales, como intentos o amenazas (en la UE, estas incluirán las medidas específicas que se enumeran en el Anexo 1). Las personas también pueden consultar con un abogado para obtener asesoramiento sobre los procedimientos y recursos a su disposición, su protección contra las represalias y sus derechos como denunciante.

3.3.4. La protección no se puede aplicar a quienes denuncien información que ya esté totalmente disponible en el dominio público o sean habladurías y rumores sin fundamento, cuando no tengan una creencia razonable en una posible inquietud.

3.3.5. Excepto en los casos en los que identificar a la persona que informó la inquietud sea esencial para llevar a cabo la investigación, los directores o empleados de Hitachi no intentarán identificar al periodista ni a quienes apoyen la investigación.

3.3.6. Hitachi tratará todos los actos de represalia como una violación de sus normas y políticas aplicables, y podría dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

3.3.7. La empresa puede adoptar medidas disciplinarias contra cualquier empleado que plantee deliberadamente alegaciones falsas y maliciosas o que actúe de mala fe.

3.4. Confidencialidad

3.4.1. Se aplicará una estricta confidencialidad, en la medida de lo posible, para gestionar las inquietudes, lo que incluye detalles de la investigación y la identidad de la persona que realiza la alegación.

3.4.2. Hitachi tomará todas las medidas razonables para mantener la confidencialidad en la medida de lo posible durante y después de los procesos de notificación e investigación, para garantizar que la persona que realiza la denuncia, la inquietud denunciada o cualquier otra persona o elemento que se mencione en la denuncia no se divulgue de forma inapropiada a personas no autorizadas.

3.5. Investigación

3.5.1.Hitachi se compromete en realizar un seguimiento de forma adecuada, inmediata y (en la medida de lo posible en las circunstancias) confidencial, proporcionando comentarios adecuados a la persona sobre las inquietudes informadas.

3.5.2.Los directores o empleados de Hitachi deben cooperar con las investigaciones realizadas de acuerdo con esta política.

3.5.3.Las formas de mala práctica o mala conducta material que podrían justificar una investigación y podrían requerir medidas disciplinarias formales (incluso la rescisión del contrato o el despido en los casos más graves) incluyen, entre otras:

- a) Incumplimiento de las políticas internas de Hitachi Group y del Código de Conducta y Ética Empresarial
- b) Fraude o corrupción, incluye soborno
- c) Irregularidades que impliquen procedimientos contables u otros procedimientos financieros
- d) Comisión de cualquier delito penal
- e) Conducta que esté, o que podría estar, en conflicto con los intereses de Hitachi, por ejemplo, contactos inapropiados con un competidor comercial
- f) Dishonestidad u otras irregularidades en el trato con clientes y proveedores
- g) Conducta que ponga en peligro la salud y la seguridad del público, los empleados y otros trabajadores y visitantes de Hitachi
- h) Incumplimiento de una obligación legal
- i) Daños medioambientales derivados de las actividades de Hitachi o de las de empleados o trabajadores del negocio de Hitachi
- j) Discriminación, intimidación y acoso
- k) Acto u omisión que resulte en daños o riesgo de daños a los derechos humanos o al medioambiente
- l) Incumplimiento de cualquier otro requisito legal o normativo

3.5.4. El Director de Cumplimiento (de cada empresa del grupo) o el director de cumplimiento de cada empresa nombrará a un investigador que asumirá la responsabilidad de la investigación, lo que incluye notificar al investigador las obligaciones confidenciales a las que estaría sujeto. Los criterios para seleccionar a un investigador y la forma de nombramiento (por correo electrónico o por escrito) se describen en la política de Gestión de las inquietudes.

3.6. Respuesta y plazo de tiempo

3.6.1.Es imperativo que se informe a la persona que realice la denuncia del progreso de la investigación y del resultado dentro de un plazo de tiempo razonable, no superior a tres meses, y en la medida de lo legalmente posible sin violar la confidencialidad, para generar y mantener la confianza en la eficacia del proceso de gestión de las inquietudes, que incluye la protección de los denunciantes. En los casos complejos en los que este plazo pueda ser más largo, se debe informar a la persona dentro de un plazo de tiempo razonable y se le debe proporcionar una fecha de finalización prevista de la investigación. Incluso cuando pueda estar limitada por la confidencialidad, Hitachi seguirá intentando proporcionar al denunciante toda la información posible sobre los pasos que se han tomado en respuesta a sus inquietudes.

3.6.2.Al informar una inquietud a través de la línea directa (por teléfono o Internet), las personas deben seleccionar opciones que correspondan correctamente con su divulgación. En consecuencia, NAVEX recibe y procesa la denuncia de forma segura y confidencial de conformidad con la legislación europea de protección de datos. NAVEX reenvía la denuncia a la persona designada en el negocio correspondiente para su procesamiento.

3.6.3.Después de que se envíe la denuncia a través de la línea directa, la persona que realiza la denuncia recibe un PIN (número de identificación personal) para utilizar en línea para seguir el progreso de su denuncia y responder a cualquier pregunta del investigador. Es

necesaria la información adecuada sobre el caso para iniciar y completar la investigación. Por lo tanto, es imperativo que la persona compruebe y responda periódicamente a cualquier pregunta pendiente del investigador.

Anexo 1: Anexo de la UE

Definiciones:

- Una *inquietud relevante* se refiere a posibles infracciones de la legislación de la Unión Europea (UE) en los ámbitos que se enumeran en el Artículo 2, Apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/1937, lo que incluye: a) la contratación pública; b) los servicios, productos y mercados financieros, y la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo; c) la seguridad y el cumplimiento de los productos; d) la seguridad del transporte; e) la protección del medioambiente; f) la protección contra las radiaciones y la seguridad nuclear; g) la seguridad de los alimentos y los piensos, y la salud y bienestar de los animales; h) la salud pública; i) la protección de los consumidores; j) la protección de la intimidad y los datos personales, y la seguridad de los sistemas de redes e información; k) las infracciones que afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, según lo dispuesto en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y según se especifica en las medidas pertinentes de la Unión Europea; y l) las infracciones relativas al mercado interior, según lo dispuesto en el artículo 26, apartado 2, del TFUE, que incluyen las infracciones de las normas de la Unión Europea en materia de competencia y de ayudas estatales, así como las infracciones relacionadas con el mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto de sociedades o con los acuerdos que tengan por objeto obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o fin de la legislación aplicable en materia de impuesto de sociedades.
- A efectos de la Sección 3.3.3, dichas medidas de represalia incluirán, entre otras, las siguientes a) la suspensión, despido, cese o medidas equivalentes; b) el descenso de categoría o la denegación de un ascenso; c) el traslado de funciones, el cambio de ubicación del lugar de trabajo, la reducción de salario, el cambio del horario de trabajo; d) la denegación de capacitación; e) una evaluación negativa del desempeño o de las referencias laborales; f) la imposición o administración de cualquier medida disciplinaria, reprimenda u otra sanción, incluso una sanción económica; g) la coerción, intimidación, acoso u ostracismo; h) la discriminación, el trato desventajoso o injusto; i) la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno permanente, cuando la Persona relevante tenía expectativas legítimas de que se le ofrecería un empleo permanente; j) la no renovación o la rescisión anticipada de un contrato de trabajo temporal; k) el perjuicio, incluso a la reputación de la persona, en particular en los medios de comunicación social, o la pérdida financiera, incluso la pérdida de negocio y la pérdida de ingresos; l) la inclusión en una lista negra sobre la base de un acuerdo informal o formal en el sector o la industria, que puede implicar que la persona pertinente no encuentre empleo en el futuro en el sector o la industria; m) la rescisión anticipada o la cancelación de un contrato de bienes o servicios; n) la cancelación de una licencia o permiso, o) las derivaciones médicas o psiquiátricas.