



SHV Speak Up policy

Ethics & Compliance

Fecha: 18 de octubre de 2023

Versión: 4.0

Contenido

	Capítulo	Página
1	Introducción	3
2	Objetivo	3
3	Ámbito	3
4	Inquietudes que se pueden denunciar	4
5	Canales para informar	4
6	Informar de buena fe	4
7	Anonimato	5
8	Confidencialidad	5
9	Proceso de investigación	5
10	Protección contra represalias	6
11	Mantenimiento de registros y privacidad	6
12	Responsabilidad de la Dirección	6
13	Denunciar cuestiones preocupantes sobre la línea Speak Up	7
	Apéndice - Historial de versiones	8

1 Introducción

SHV ha establecido esta política del servicio Speak Up (en adelante, la “política”) para permitir la notificación de inquietudes relacionadas con el lugar de trabajo. En esta política se describen cargos y responsabilidades, además de derechos y obligaciones.

La formulación de denuncias es muy importante, porque cuando se informa de los problemas, podemos solucionarlos y mejorar los mecanismos de control de una forma segura y respetuosa. Se alienta a los empleados a informar sobre una inquietud a su gerente, RR. HH. o al Departamento de Ética y Cumplimiento. Otra forma de informar una inquietud es en el sitio web o la línea telefónica de SHV Speak Up (en adelante, el «servicio de Speak Up»). El Marco de asistencia comercial de SHV describe que el servicio Speak Up permite a los empleados informar, directamente y, si así lo desean, de forma anónima a SHV Holdings. La posibilidad de informar directamente a SHV Holdings es un control clave en la organización descentralizada de SHV.

Para obtener más información sobre el servicio Speak Up visite www.shvspeakup.com.

2 Objetivo

En esta política se explica cómo se puede informar una inquietud o problema, ya sea seria o que pueda parecer menos seria, pero que, sin embargo, requiere atención.

La política describe cómo se gestionan las denuncias de preocupaciones o problemas y cuáles son los derechos y obligaciones de los interesados. SHV hará todo lo razonablemente posible para garantizar una gestión justa y objetiva de todas las denuncias.

3 Ámbito

Esta política se aplica a todos los empleados de las empresas de SHV en todo el mundo, independientemente de la base jurídica de la relación laboral, y del puesto o cargo del empleado. Los procedimientos descritos en esta política también pueden ser utilizados por parte de terceros para denunciar sus preocupaciones relativas a posibles infracciones de la ley y nuestros valores o para plantear otras cuestiones graves de tipo ético.

Todos los grupos y unidades de negocio deben cumplir con esta política y garantizar que los empleados estén familiarizados con ella. Algunos grupos y unidades de negocio podrían tener sus propias políticas y procedimientos para denunciar aquello que les preocupe. Dichos procedimientos tienen prioridad. Sin embargo, cualquier empleado podrá plantear una denuncia siempre que quiera acogiendo a esta política, y puede estar seguro de que sus contenidos se aplicarán.

La política se basa en la legislación holandesa y de la UE. Si, en algún momento, las normas de la política entraran en conflicto con la legislación del país en el que trabaja el empleado, la legislación local prevalecerá.

4 Inquietudes que se pueden denunciar

Una preocupación susceptible de denuncia es cualquier asunto que pueda percibirse como una infracción de:

- Objetivo de SHV: “Valentía para cuidar de las próximas generaciones” y valores: integridad, confianza, curiosidad, inclusividad y pasión.
- Cualquier código de conducta pertinente.
- Cualquier política o directriz de SHV, el grupo o la unidad de negocio.
- Las leyes, normativas o regulaciones locales.

Esto también incluye situaciones en las que una inquietud previamente informada no se ha tratado adecuadamente, o en las que el interés público en general está o podría estar en juego.

Las denuncias siempre deben basarse en motivos razonables.

5 Canales para informar

Cualquier persona que quiera denunciar una inquietud (en adelante, “denunciante”) puede hacerlo de varias maneras:

1. **En el ámbito local (opción preferida)**
Explique la inquietud a la persona involucrada, si corresponde, o hable con un gerente o asesor de Recursos Humanos o con el director de Ética y cumplimiento (en algunos países también puede haber un asesor confidencial disponible para asesorarlo).
2. **En el ámbito grupal**
Denuncie la inquietud al director de Ética y Cumplimiento del grupo (Ethics & Compliance Officer, ECO).
3. **En el ámbito de SHV**
Si el denunciante no se encuentra cómodo o no puede utilizar ninguno de los canales anteriores, puede usar el servicio Speak Up. SHV cuenta con los servicios de una empresa externa independiente para la gestión inicial de las denuncias presentadas en el servicio Speak Up.
4. **Denuncias externas a las autoridades locales**
Además de elaborar un informe interno, los servicios jurídicos locales podrían ofrecer al denunciante la opción de presentar la denuncia ante las autoridades locales correspondientes.

6 Informar de buena fe

Los empleados de SHV solo pueden denunciar inquietudes reales. Las acusaciones falsas pueden afectar significativamente a la reputación de las personas y de SHV en general.

Cuando un empleado denuncia una situación preocupante, la denuncia no supone automáticamente inmunidad ante las malas prácticas que pueda realizar este. Si se presenta una denuncia de mala fe o esta implica una conducta del denunciante que pueda constituir una infracción legal, no se puede garantizar la protección del denunciante.

Si se demuestra que un empleado ha falsificado deliberadamente una denuncia o ha actuado de un modo que no sea coherente con los códigos y políticas de SHV, este será sometido a medidas disciplinarias, que podrían implicar el cese de la relación laboral, según se considere apropiado.

7 Anonimato

SHV alienta a los denunciantes a que revelen su identidad para facilitar la investigación. Sin embargo, se pueden presentar denuncias anónimas. La situación denunciada se investigará sobre la base de la información facilitada.

Si el denunciante emplea el servicio de la línea Speak Up de forma anónima, SHV espera que esté disponible para responder a más preguntas durante la investigación. Estas preguntas u otros comentarios estarán disponibles a través del servicio Speak Up. Los denunciantes anónimos deben verificar las preguntas o comentarios periódicamente: De lo contrario, podríamos no contar con la información suficiente para comenzar una investigación.

8 Confidencialidad

Las denuncias se tratarán con confidencialidad. Todas las personas, incluido el denunciante, deben proteger la confidencialidad en relación con cualquier denuncia, hallazgo e investigación. Solo las personas cuya participación sea necesaria para la gestión o investigación de la situación preocupante pueden conocer la identidad del empleado denunciante. La confidencialidad solamente se podrá obviar si el denunciante da su consentimiento por escrito. SHV puede divulgar informes y cualquier hecho relacionado con los mismos si existe un requerimiento jurídico.

9 Proceso de investigación

Una inquietud denunciada se manejará de manera objetiva y, en principio, localmente, en un nivel de gestión que esté al menos un nivel por encima de donde existe el problema denunciado. SHV toma los informes muy en serio. Por lo tanto, se analizará la inquietud denunciada en profundidad antes de dar los siguientes pasos:

1. Si se considera que una preocupación es legítima y está dentro del ámbito de esta política, la información recibida se analizará para determinar las medidas apropiadas. El Departamento de Ética y Cumplimiento estudiará si cuenta con la información suficiente para una investigación eficaz.
2. Se acusará recibo de las denuncias en un plazo de siete días a partir de la recepción de la denuncia.
3. Se informará al denunciante sobre el estado del proceso de forma puntual, en las cuatro semanas posteriores a la fecha de la denuncia. El denunciante recibirá información general sobre el avance de la gestión del caso y sobre sus resultados, a no ser que el hecho de divulgar dicha información resultara perjudicial para la investigación. Si se ha realizado un

informe de forma anónima, el servicio Speak Up lo utilizará para comunicarse con el denunciante.

Se creará un equipo de investigación apropiado, en función de la naturaleza de la situación preocupante.

Cualquier persona que sea investigada ha de ser notificada de ello, si fuera necesario tras proteger las pruebas pertinentes, a no ser que al hacerlo se ponga en peligro la investigación.

Tanto el denunciante como el o los investigados tienen el derecho a ser escuchados durante la investigación, y a contar con una persona de confianza presente en el momento de su declaración.

10 Protección contra represalias

SHV does not accept retaliation. Retaliation means that a reporter experiences negative consequences within SHV, for instance by becoming isolated from their team or by being denied a justified bonus. When a reporter can be reasonably believed to have made a report in good faith, SHV will make every reasonable effort to protect him or her from retaliation.

Si un denunciante, un testigo o cualquier persona involucrada en la gestión e investigación de una denuncia cree que ha sido víctima de represalias, debería ponerse en contacto inmediatamente con su director de Recursos Humanos, su director de Ética y Cumplimiento o su director corporativo de Ética y Cumplimiento; o denunciar las represalias mediante la línea Speak Up. Las personas que hayan participado en represalias serán sometidas a medidas disciplinarias, que podrían implicar el cese de la relación laboral o del contrato de servicios.

11 Mantenimiento de registros y privacidad

Todos los informes relacionados con incidentes de ética y cumplimiento deben registrarse en el sistema de administración de casos de Speak Up.

Todos los documentos relacionados con denuncias deben conservarse y destruirse de acuerdo con el Aviso de privacidad de Speak Up y las leyes y normativas aplicables.

Para obtener información sobre la forma en que SHV procesa y protege los datos personales, consulte el Aviso de privacidad de Speak Up que está disponible en www.shvspeakup.com.

12 Responsabilidad de la Dirección

SHV espera que los directivos de todos los niveles se tomen en serio todas las cuestiones denunciadas y las aborden con confidencialidad y prontitud. La Dirección es responsable de apoyar activamente esta política y el funcionamiento del programa Speak Up de SHV. Se espera que la Dirección coopere y ayude a los investigadores designados. Si no se cumple con esta obligación, podrían ser necesarias medidas disciplinarias.

13 Denunciar cuestiones preocupantes sobre la línea Speak Up

Las inquietudes relativas al funcionamiento del servicio de Speak Up y el proceso de investigación de la línea Speak Up son importantes y deben denunciarse ante el director corporativo de Ética y Cumplimiento (Corporate Ethics & Compliance Director, o ECD) de SHV Holdings. Dichas denuncias pueden presentarse en ethicsandcompliance@shv.nl.

Apéndice - Historial de versiones

Versión	Objetivo/Cambio	Autor	Fecha
1.0	Primera versión aprobada por el Directorio Ejecutivo de SHV (EBD)	Ética y cumplimiento	18 de enero de 2017
2.0	<ul style="list-style-type: none">- Revisión sobre la nueva Directiva de la UE sobre denuncia de irregularidades (Directiva [UE] 2019/1937)- Referencias ajustadas- Mejoras textuales Aprobado por EBD.	Ética y cumplimiento	26 de marzo de 2020
3.0	<ul style="list-style-type: none">- Revisión sobre el nuevo objetivo y los nuevos valores	Ética y cumplimiento	18 de mayo de 2021
4.0	<ul style="list-style-type: none">- Revisión de la nueva Directiva de la UE sobre Whistleblowing (Directiva (EU) 2019/1937) y Requisitos Nacionales: Proceso de investigación actualizado para incluir el procedimiento existente de proporcionar al denunciante un acuse de recibo de la denuncia en un plazo de siete días a partir de la recepción de la denuncia.- Mejoras textuales Aprobado por EBD.	Ética y cumplimiento	18 de octubre de 2023