



Policy

filtration

Política de denuncia de irregularidades

Enschede, the Netherlands, October 2022

La Junta Directiva de NX Filtration N.V. (NX) adoptó la siguiente política el 11 de junio de 2021, ya que cualquier persona que trabaje en NX debe sentirse segura y animada a hablar.

1. Definición

A los efectos de esta política, se aplicará la siguiente definición:

Sospecha de delito social: la sospecha de un empleado de que, dentro de NX o en otra organización si ha entrado en contacto con ella a través de su trabajo, existe un delito grave en la medida en que:

- (a) la sospecha esté basada en motivos razonables, derivados del conocimiento obtenido por el empleado en su empleo en NX o del conocimiento obtenido a través de su trabajo en NX; y
- (b) el interés social está en juego debido a
 - (i) una violación (inminente) de una norma legal;
 - (ii) un peligro (inminente) para la salud pública;
 - (iii) un peligro (inminente) para la seguridad de las personas
 - (iv) un peligro (inminente) para la degradación del medio ambiente
 - (v) un peligro (inminente) para el buen funcionamiento de la organización como consecuencia de una acción u omisión indebida
 - (vi) una amenaza (inminente) de ocultación, destrucción o manipulación deliberada de información sobre los hechos y circunstancias mencionados en los puntos (i) a (v).

2. Información y asesoramiento

2.1 Un empleado podrá consultar de forma confidencial a un asesor profesional independiente, sujeto a compromisos de confidencialidad, sobre una sospecha de infracción.

2.2 De acuerdo con el apartado 1, se puede solicitar información, asesoramiento y apoyo al Punto de Asesoramiento Neerlandés de Mala Praxis (Het Adviespunt Misstanden) independiente en relación con la sospecha de mala praxis. Véase <https://huisvoorklokkenluiders.nl/> para más información.

3. Informe interno

3.1 Un empleado puede denunciar una sospecha de mala práctica social dentro de NX a un asesor confidencial designado o al directivo de mayor rango de NX.

3.2 Un empleado de otra organización que haya entrado en contacto con NX a través de su trabajo y sospeche de una mala práctica dentro de NX puede informar a un asesor confidencial designado o al directivo de mayor rango de NX.

4. Protección del denunciante y de otras personas implicadas contra las desventajas

4.1 La protección del denunciante es de suma importancia. NX no perjudicará al denunciante en relación con la denuncia de buena fe y de forma adecuada de una sospecha de infracción en NX.

4.2 NX se esforzará por garantizar que los directivos y colegas del denunciante se abstengan de cualquier forma de desventaja en relación con la denuncia de buena fe y

correcta de una sospecha de infracción, que impida el funcionamiento profesional o personal del denunciante.

4.3 NX impondrá medidas disciplinarias a los empleados que sean culpables de perjudicar al informador, según su criterio.

4.4 Si el informante cree que ha habido un perjuicio, puede discutirlo sin demora con la persona a la que se le hizo la denuncia. Esta persona y el informador también discutirán qué medidas pueden tomarse para evitar el perjuicio. La persona a la que se ha denunciado se encargará de dejar constancia de ello por escrito, y presentará este registro al informador para que lo apruebe y lo firme. Este informe se remitirá sin demora al superior jerárquico, y el denunciante recibirá una copia del mismo.

5. Tratamiento del informe como confidencial

5.1 NX se asegurará de que la información sobre el informe se conserve de forma que sólo sea accesible para quienes participen en la tramitación del mismo y que se trate de forma confidencial en todo momento.

5.2 Sin el consentimiento explícito y por escrito de las personas implicadas en la denuncia de una sospecha de infracción, se mantendrá desconocida la identidad de todas las personas implicadas en la tramitación de una denuncia.

5.3 Si la sospecha de mala conducta se comunica a través del asesor confidencial y el denunciante no ha dado permiso para revelar su identidad, toda la correspondencia sobre la denuncia se enviará al asesor confidencial y éste la remitirá al denunciante sin demora.

6. Registro y recepción de la denuncia interna

6.1 Si el empleado informa de una sospecha de infracción al superior jerárquico o proporciona un informe escrito con una explicación oral, este superior jerárquico, en consulta con el denunciante, se asegurará de que se haga un registro escrito del informe y lo presentará al denunciante para su aprobación y firma. El denunciante recibirá una copia de la misma.

6.2 Si el empleado denuncia una sospecha de mala conducta a través de un asesor confidencial, el procedimiento de registro será el descrito en el apartado 1, por lo que "el directivo de mayor rango" en este apartado puede leerse como "asesor confidencial".

6.3 El directivo de mayor rango enviará inmediatamente al denunciante un acuse de recibo, que contendrá en todo caso una descripción de la denuncia, la fecha de la misma y una copia del informe.

7. Tratamiento de las denuncias internas

7.1 El superior jerárquico iniciará una investigación sobre la sospecha de mala conducta denunciada, a menos que

(a) la sospecha no esté basada en motivos razonables, o

(b) esté claro de antemano que la sospecha de mala conducta denunciada no está relacionada con la empresa.

Si, basándose en lo anterior, el directivo de mayor rango decide no iniciar una investigación, se informará al denunciante por escrito en un plazo de dos semanas a partir de la presentación de la denuncia. Si el máximo responsable decide iniciar una investigación, se observarán las siguientes disposiciones.

7.2 El superior jerárquico determinará si debe informarse de la denuncia a una parte externa. Salvo que haya objeciones graves, el directivo de mayor rango enviará al denunciante una copia de esta evaluación.

7.3 El directivo de mayor rango asignará la investigación a investigadores independientes e imparciales e informará de ello al denunciante por escrito.

7.4 El director de mayor rango informará tanto al denunciante como a las personas a las que se refiere el informe sobre la denuncia y sobre la información de una parte externa, a menos que esto pueda perjudicar los intereses de la investigación o los intereses del cumplimiento.

7.5 Si se decide iniciar una investigación sobre la sospecha de mala conducta denunciada, los investigadores darán al denunciante y a las demás personas implicadas la oportunidad de ser escuchados. Los investigadores presentarán las conclusiones por escrito para su aprobación y firma a la persona oída y le entregarán una copia de las mismas.

7.6 Los investigadores redactarán un informe de investigación y enviarán una copia al notificador, salvo que haya objeciones graves.

7.7 El notificador tendrá la oportunidad de responder al informe de investigación y a la posición mencionada en este artículo. Si es necesario, se elaborará un informe de investigación nuevo o modificado.

8. Posición de NX

8.1 En un plazo de ocho semanas a partir del momento de la denuncia, se informará por escrito al denunciante de la posición adoptada con respecto a la sospecha de mala conducta denunciada. También se indicarán las medidas adoptadas a raíz de la denuncia.

8.2 Si no se puede dar la posición en el plazo de ocho semanas, se informará al denunciante por escrito y se le comunicará el plazo en el que puede esperar que se le dé la posición.

8.3 NX dará al notificador la oportunidad de responder al informe de investigación y al dictamen de NX. Si el notificador indica, en respuesta al informe de investigación o a la posición adoptada por NX, que la sospecha de infracción no se ha investigado adecuadamente o que la posición adoptada por NX contiene errores materiales, NX responderá a esto en términos de contenido y, si es necesario, iniciará una investigación adicional o nueva.

8.4 Una vez finalizada la investigación, el directivo de mayor rango decidirá si se debe informar a una parte externa del informe de la investigación y de la posición de NX en un periodo de tiempo razonable.

8.5 Las personas a las que se refiera el informe serán informadas de la misma manera que el denunciante, a menos que esto pueda perjudicar los intereses de la investigación o de la aplicación de la ley.

9. Informe externo

9.1 Una persona que informe puede (preferiblemente después de hacer un informe interno) hacer un informe externo a la Casa del Denunciante (Het Huis van Klokkenluiders), si

(a) no se puede exigir razonablemente al denunciante un informe interno;

(b) el informe no se gestiona o se trata adecuadamente a nivel interno; o

(c) existe una obligación externa de informar. Véase <https://huisvoorklokkenluiders.nl/>

10. Entrada en vigor de la normativa, derogación de la normativa vigente

10.1 Este reglamento entrará en vigor el 11 de junio de 2021.

10.2 Este reglamento se citará como el acuerdo de información para tratar la denuncia de una sospecha de delito social en NX.

10.3 Periódicamente (o con la antelación o frecuencia que se desee), se evaluará este reglamento junto con el comité de empresa (si lo hubiera) y se determinará si es necesario introducir cambios.

11. Personas designadas

11.1 En este artículo se mencionan los nombres del asesor confidencial y del directivo de mayor rango.

11.2 El asesor confidencial a efectos de esta política en NX es Erik Roesink.

11.3 El directivo de mayor rango a efectos de esta política en NX es: Michiel Staatsen.

11.4 El informante siempre puede consultar con el jefe de recursos humanos si tiene sospechas de que se ha cometido una infracción social.