



POLÍTICA DE DENUNCIAS

de conformidad con el Decreto Legislativo del 10 de marzo de 2024, n. 23

Versión	Fecha	Compilado por	Aprobado por	Descripción de actualizaciones
00	01/10/2024	Legal Deloitte StA y rI SB	tabla de Administración	Primera versión
01	24/04/2024	Legal Deloitte StA y rI SB	tabla de Administración	Actualización de seguimiento de la política adopción de Modelo 231

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Definiciones	4
3. Referencias	6
4. Sujetos que informan	6
5. Asunto del Informe	7
6. Denuncias de buena o mala fe.....	9
6.1. Informes de buena fe.....	9
6.2. Denuncias de mala fe.....	9
7. Procedimiento de presentación de informes	9
7.1. Métodos de presentación de informes.....	9
7.2. Contenido del Informe	11
8. Destinatarios del informe. El Comité de Denuncias	11
9. Medidas para proteger al Denunciante	12
10. Protección al Denunciado	14
11. Método de gestión de informes	15
12. Medidas disciplinarias	17
13. Procesamiento de datos	18
14. Actualización de la Política de Denuncias.....	18
15. Publicación, difusión e información	19

POLÍTICA DE DENUNCIAS

para la gestión de denuncias de conductas ilícitas por parte de sujetos que tienen relaciones con Italy Car Rent Srl

1. Introducción

El 15 de marzo de 2023 se publicó en el Diario Oficial el Decreto Legislativo n.º 10 de marzo de 2023. 24 (en adelante también "**Decreto de denuncia de irregularidades**" o "**Decreto**"), cojinete "*Aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que denuncien infracciones del Derecho de la Unión y por la que se establecen disposiciones relativas a la protección de las personas que denuncien infracciones del Derecho nacional*".

El Decreto introduce la nueva legislación de *denunciante* en Italia, derogando el anterior, y regula la protección de las personas (cc.dd. *denunciante*) que denuncien violaciones de disposiciones reglamentarias nacionales o de la Unión Europea que lesionen el interés público o la integridad de la administración pública o entidad privada, de las que hayan tenido conocimiento en un contexto laboral público o privado.

En vista de lo anterior, con este documento (a continuación "**Política de denuncia de irregularidades**" o "**Política**"), Italy Car Rent Srl (en adelante el "**Sociedad**") pretende ilustrar las herramientas que se pueden utilizar, dentro del contexto corporativo, para denunciar comportamientos ilícitos, mejor regulados en el Decreto, en las Directrices de la ANAC.¹ y en la Guía Operativa de Confindustria², así como en cumplimiento de lo dispuesto en el Garante de Protección de Datos Personales³.

Por lo tanto, propósito de *Política*Y:

- identificar los sujetos que pueden realizar denuncias;
- limitar el alcance de conductas, hechos o acciones que puedan ser objeto de denuncia;
- identificar los canales a través de los cuales denunciar;
- representar los métodos operativos para la presentación y gestión de informes, así como para las consiguientes actividades de verificación;

¹"Directrices sobre la protección de las personas que denuncian infracciones del Derecho de la Unión y la protección de las personas que denuncian infracciones de las disposiciones jurídicas nacionales. Procedimientos para la presentación y gestión de informes externos", aprobado con resolución no. 311 de 12 de julio de 2023 (<https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>).

²NUEVA GUÍA OPERATIVA DEL REGLAMENTO DE "DENUNCIA" PARA ENTIDADES PRIVADAS, Confindustria, octubre de 2023 (<https://www.confindustria.it/home/policy/position-paper/dettaglio/guida-operativa-whistleblowing>).

³Dictamen sobre el proyecto de directrices sobre la protección de las personas que denuncian violaciones del Derecho de la Unión y la protección de las personas que denuncian violaciones de las disposiciones reglamentarias nacionales - procedimientos para la presentación y gestión de informes externos - 6 de julio de 2023, Registro de medidas n. 304 de 6 de julio de 2023 (<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9912239>).

- informar al denunciante y a los sujetos implicados en la denuncia sobre las formas de protección que se reconocen y garantizan.

Se precisa que, en la elaboración de esta Política, la Empresa ha tenido en cuenta los valores que constituyen los fundamentos de su organización y se compromete a desarrollar sus actividades de acuerdo con los más altos estándares *estándar* de corrección, ética, legalidad, transparencia, responsabilidad y *la integridad del negocio*.

Los principios establecidos en esta Política no perjudican ni limitan en modo alguno las obligaciones de informar a las Autoridades Judiciales, de Supervisión o Regulación competentes en los países en los que opera la Compañía, ni las de informar a los órganos de control eventualmente establecidos dentro de la Compañía, pero tienen como objetivo encontrar un equilibrio justo entre los intereses legítimos de la Compañía, en la prevención de conductas ilícitas, y los derechos fundamentales de sus empleados y en general de los destinatarios de la Política, en particular en lo que respecta al procesamiento de datos personales. concerniente a ellos.

2. Definiciones

Para los efectos de esta Política, los términos enumerados tienen el significado que se especifica a continuación:

Código ético	Documento con el que la Empresa manifiesta, en implementación de los valores de legalidad, lealtad, honestidad y profesionalidad, los principios y normas de conducta que deben seguir sus empleados, los representantes de sus órganos de administración y control, proveedores, consultores, <i>corredor, parejay</i> quienes tengan relaciones, directa o indirecta, permanente o temporal con ella, están obligados a respetarla cuando realicen sus actividades en favor de ella.
Destinatarios	Los empleados de la Sociedad contratados con carácter permanente y de duración determinada (gerentes, directivos, empleados, trabajadores), administradores, miembros de órganos sociales y de supervisión, así como todos aquellos que, en diversas calidades, tengan relaciones laborales, de colaboración o de negocios. con la Empresa, incluyendo colaboradores, pasantes, trabajadores temporales, consultores, agentes, <i>corredor</i> , proveedores y <i>Compañeros de negocio</i> , incluso antes de que se haya iniciado la relación jurídica con la Sociedad o después de su disolución.
Revelación pública	Hacer pública la información sobre infracciones a través de la prensa o medios electrónicos o, en todo caso, mediante medios de difusión capaces de llegar a un gran número de personas.
Facilitador	Persona que asiste al denunciante en el proceso de denuncia, operando dentro del mismo contexto laboral y cuya asistencia se mantiene confidencial.
Comité de denuncia de irregularidades	La persona individual, autónoma y competente, también de carácter colegiado, responsable de gestionar los informes a que se refiere esta Política y designado por el órgano de administración de la Sociedad.
Modelo 231	Modelo de Organización, Gestión y Control adoptado por la Compañía, que define un sistema estructurado y orgánico de

	principios, normas internas, procedimientos operativos y actividades de control, adoptados con el objetivo de prevenir conductas susceptibles de configurar delitos y delitos previstos por el Decreto Legislativo n° 8 de junio de 2001. 231.
Organismo supervisor ("ODV")	Órgano de Vigilancia de la Sociedad designado en virtud del Decreto Legislativo n° 8 de junio de 2001. 231.
Represalias	Cualquier comportamiento, acto u omisión, aunque sólo sea un intento o una amenaza, llevado a cabo como resultado de una denuncia interna o externa o de una divulgación pública, y que cause o pueda causar, directa o indirectamente, un daño injusto al denunciante.
Informes	Una persona natural que reporta interna o externamente o divulga públicamente información sobre violaciones adquiridas dentro de su contexto laboral.
Reportado	Persona mencionada en el informe interno o externo, o en la divulgación pública, entendida como la persona a quien se atribuye la infracción o como la persona implicada de otro modo en la infracción denunciada o divulgada públicamente.
Informe	Comunicación escrita u oral de información sobre violaciones, incluidas sospechas fundadas sobre violaciones cometidas o que, con base en elementos concretos, podría cometer la Compañía, así como elementos sobre conductas encaminadas a ocultar dichas violaciones.
Informes anónimos	Informe sin elementos que permitan identificar al autor.
Informes externos	Comunicación, escrita u oral, de información sobre infracciones, presentada a través del canal de denuncia externo a que se refiere el numeral 7.1, letra b).
Informar de mala fe	Cualquier comunicación recibida por la Sociedad que resulte infundada sobre la base de elementos objetivos y que parezca, también sobre la base de elementos objetivos, haber sido realizada con el objetivo de causar un daño.
Informes internos	Comunicación, escrita u oral, de información sobre infracciones, presentada a través del canal interno de denuncia a que se refiere el numeral 7.1, letra a).
Informe no relevante	Cualquier comunicación recibida de la Compañía sobre conductas que no constituyan violaciones. También se consideran comunicaciones no materiales todas las comunicaciones recibidas por la Sociedad que, por el carácter genérico de sus contenidos, no permitan realizar los controles adecuados.
Violaciones	Comportamientos, actos u omisiones que lesionen el interés público o la integridad de la Sociedad y que consistan en las conductas a que se refiere el apartado 5.

3. Referencias

A continuación se detallan las principales referencias relevantes para los propósitos de esta Política:

- Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que denuncien infracciones del Derecho de la Unión;
- Reglamento (UE) 2016/679 sobre protección de datos personales ("**RGPD**");
- Decreto legislativo del 30 de junio de 2003, n. 196, que lleva el "*Código de protección de datos personales*", modificado por el Decreto Legislativo del 10 de agosto de 2018, n. 101, rumbo "*Disposiciones para la adaptación de la legislación nacional a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de dichos datos y por la que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)*";
- Decreto Legislativo del 10 de marzo de 2023, n. 24, rumbo "*Aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que denuncien infracciones del Derecho de la Unión y por la que se establecen disposiciones relativas a la protección de las personas que denuncien infracciones del Derecho nacional*";
- Directrices de la ANAC sobre la protección de las personas que denuncian violaciones del Derecho de la Unión y la protección de las personas que denuncian violaciones de las disposiciones reglamentarias nacionales;
- Nueva disciplina "*Denuncia de irregularidades*" Guía operativa para entidades privadas, octubre de 2023, Confindustria;
- Decreto legislativo del 8 de junio de 2001, n. 231, rumbo "*Disciplina de la responsabilidad administrativa de personas jurídicas, empresas y asociaciones incluso sin personalidad jurídica*";
- Modelo de organización, gestión y control adoptado de conformidad con el Decreto Legislativo 231/2001, adoptado por la Sociedad;
- Código de Ética adoptado por la Compañía.

4. Sujetos que informan

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto de Denuncia de Irregularidades, podrán presentar un Denuncia los siguientes sujetos, es decir, Denunciantes:

- los empleados de la Compañía, incluidos los trabajadores y colaboradores a tiempo parcial y los trabajadores ocasionales;
- los trabajadores por cuenta propia y titulares de una relación de colaboración que desarrollen sus actividades en la Empresa;
- trabajadores o colaboradores de la Empresa que suministren bienes o servicios o realicen obras para terceros;
- los autónomos y consultores de la Compañía;
- voluntarios y pasantes, remunerados y no remunerados;

- accionistas y personas con funciones de administración, dirección, control, supervisión o representación en la Sociedad, incluso aunque dichas funciones se ejerzan con carácter puramente de facto;
- los trabajadores despedidos, cuando la información sobre las infracciones se haya adquirido durante el período en que laboraron para la Empresa;
- los sujetos que adquirieron información sobre las violaciones durante el período de prueba;
- sujetos aún no contratados, cuando la información sobre las infracciones haya sido adquirida durante las fases precontractuales o en el proceso de selección.

La Empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, inciso 5, del Decreto, garantiza la protección y protección no sólo de los Denunciantes, como se mencionó anteriormente, sino también de los sujetos que asisten al Denunciante durante el proceso de denuncia, tales como Facilitadores, cuya actividad se mantiene confidencial, así como de sujetos relacionados con el Denunciante, como colegas/familiares, es decir, personas del mismo contexto laboral que están ligadas al Denunciante por un vínculo afectivo estable o de parentesco dentro del cuarto grado, o que tengan con él relaciones habituales y corrientes.

La Empresa también garantiza protección y protección a las entidades de propiedad del Denunciante o para las cuales éste realiza trabajos, así como a las entidades que operan en el mismo contexto laboral que la persona antes mencionada.

5. Asunto del Informe






De conformidad con el artículo 2, apartado 1, letra a), del Decreto, podrán ser objeto de Informe:

- conducta o situación contraria al Modelo 231, al Código de Ética o a reglamentos, directivas, *políticas* y procedimientos internos adoptados por la Sociedad y pertinentes de conformidad con el Decreto Legislativo 231/2001;
- delitos que entran dentro del ámbito de aplicación de actos de la Unión Europea o nacionales (indicados en el anexo del Decreto de denuncia de irregularidades) o de actos nacionales que constituyen la implementación de actos de la Unión Europea (indicados en el anexo de la Directiva de la UE 2019/1937, incluso si no previsto en el anexo del Decreto de denuncia de irregularidades) y relativo a los siguientes sectores:
 - la contratación pública;
 - servicios, productos y mercados financieros y prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo;
 - seguridad y cumplimiento del producto;
 - seguridad del transporte;
 - protección del medio ambiente;
 - protección radiológica y seguridad nuclear;
 - seguridad de los alimentos y piensos y salud y bienestar de los animales;
 - salud pública;

- protección al Consumidor;
 - protección de la privacidad y protección de datos personales y seguridad de redes y sistemas de información.
- actos u omisiones perjudiciales para los intereses financieros de la Unión Europea a que se refiere el artículo 325 TFUE;
 - actos u omisiones relacionados con el mercado interior, tal como se contempla en el artículo 26, apartado 2, del TFUE (incluidas las infracciones relacionadas con la competencia, las ayudas estatales y el impuesto de sociedades);
 - actos o conductas que, sin constituir delito, frustren el objeto o fin de las disposiciones de los actos de la Unión Europea en los sectores indicados en los puntos anteriores;
 - actos u omisiones que constituyan infracciones punibles según el Decreto Legislativo 231/2001 en materia de responsabilidad administrativa de las entidades y más específicamente la violación de los principios establecidos en el Modelo Organizativo y el Código de Ética adoptados por la Sociedad.

No se permiten informes sobre hechos distintos a los descritos anteriormente. Por lo tanto, en caso de presentación de Informes con contenido diferente al establecido en esta Política, estos últimos se considerarán inejecutables y serán rechazados por la persona/oficina responsable de recibirlos.

En particular, no son dignos de protección y, por tanto, son **prohibido** los Informes:

	relativas a situaciones de carácter personal relativas a reclamaciones o quejas relativas a relaciones con superiores jerárquicos o compañeros
	que tengan un tono abusivo o que contengan insultos personales o juicios morales y tengan como objetivo ofender o dañar el honor y/o el decoro personal y/o profesional de la persona o personas a quienes se refieren los hechos denunciados
	basados en meras sospechas o rumores relativos a hechos personales que no constituyen delito
	tener fines puramente difamatorios o calumniosos
	que tengan carácter discriminatorio, ya que se refieren a orientaciones sexuales, religiosas y políticas o al origen racial o étnico de la Persona Denunciada

El Informe debe presentarse de buena fe y debe ser detallado, es decir, elaborado con un grado de detalle suficiente para permitir al Comité de Denuncia conocer los hechos denunciados. A estos efectos, los Informes deberán tener un contenido mínimo, es decir, contener al menos los elementos que se indican en los párrafos siguientes.

Es importante señalar que, cuando el Informe se refiera a un comportamiento o situación contraria al Modelo 231, al Código de Ética o a reglamentos, directivas, *políticas* y procedimientos internos adoptados por la Sociedad y pertinentes de conformidad con el Decreto Legislativo 231/2001, el Informe en sí puede ser relevante para la Sociedad en el contexto de la responsabilidad administrativa de las entidades. En este caso, el

La presentación de informes podría ser esencial para demostrar que la Compañía ha adoptado medidas adecuadas para prevenir y combatir dicho comportamiento, evitando posibles responsabilidades legales. Además, en este caso Es imprescindible que el Informe sea compartido con el Órgano de Control, y que dicho organismo sea involucrado y dado a conocer en cada fase posterior de investigación y análisis del Informe.

6. Denuncias de buena o mala fe

6.1. Informes de buena fe

El Informante está invitado a realizar los Informes sólo después de haber adquirido **información suficientemente completa** que le lleven a creer que es altamente probable que la Violación ocurra o que ésta haya ocurrido y que el Denunciado la haya cometido. Desde esta perspectiva, es aconsejable que los Informes sean lo más detallados posible y ofrezcan el mayor número de elementos, para permitir realizar las comprobaciones necesarias y obtener una retroalimentación adecuada.

Después de realizar un Denuncia, el Denunciante que advierta la presencia de algún error podrá informarlo inmediatamente a través del mismo canal al que se envió el Denuncia.

6.2. Informes de mala fe

Las denuncias que puedan ser reveladas se considerarán hechas de mala fe. **deliberadamente** frívolas, falsas o infundadas, con contenido difamatorio o en cualquier caso relativas a información **deliberadamente** incorrecta o engañosa con el único fin de perjudicar a la Compañía, al Reportado u otras partes afectadas por el Informe.

En este caso, la Compañía se reserva el derecho de tomar las acciones apropiadas - incluso mediante la adopción de sanciones disciplinarias adecuadas - contra el Informante.

7. Procedimiento de presentación de informes

7.1. Métodos de presentación de informes

Las denuncias deberán presentarse a través de alguno de los canales de denuncia puestos en conocimiento del personal de la empresa, consultores, colaboradores, proveedores y, en general, de terceros que tengan relaciones profesionales o comerciales con la Empresa.

En el caso de que el Informe se transmita por canales distintos a los indicados en las siguientes letras a) y b), quien lo reciba será responsable de:

- crear conciencia entre el Reportero, si es identificable, sobre la importancia de transmitir el Informe a través de canales oficiales;
- cuando el Denunciante declare expresamente que desea beneficiarse de las protecciones pertinentes *denunciante* (o dicha intención pueda en cualquier caso deducirse del Informe), transmitirá prontamente el informe al Comité de Denuncias a través de uno de los canales identificados en este Párrafo, especificando, hasta donde tenga conocimiento, la fuente y cualquier otra información relevante.

En cualquier caso, se recomienda el uso de los canales oficiales de denuncia:

- por una mayor protección del Reportero;
- para una mayor eficiencia en el procedimiento de gestión;
- para permitir a la Compañía garantizar todas las protecciones previstas por la normativa interna.

a. Informes internos

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto de Denuncia de Irregularidades, y con las aclaraciones formuladas recientemente por Confindustria, la Compañía ha establecido los siguientes canales internos de denuncia, que garantizan la confidencialidad de la identidad del Denunciante, de la Persona Denunciada y de las personas involucrados, así como el contenido del Informe y la documentación adjunta al mismo y que permitan la presentación de los Informes por escrito u oralmente:

- **Carta certificada** dirigida al Comité de Denuncias establecido dentro de la Compañía, en la siguiente dirección **Via Provinciale 77/A, 90044 – Carini (PA)** a aprox. **Comité de denuncia de irregularidades de Italy Car Rent Srl** que lleva la inscripción en el exterior **"Informes de denuncia de irregularidades: reservados al Comité de denuncia de irregularidades"**. El Informe deberá introducirse en un sobre cerrado dentro del cual se introducirán otros dos sobres cerrados, conteniendo el primero los datos identificativos del Denunciante y la fotocopia del documento de identidad, el segundo conteniendo el Informe, con el fin de separar los datos de identificación del Denunciante. el Reportero del Informe.
- **forma oral** a través de una línea telefónica exclusiva al n. **331664931**, gestionado por el Comité de Denuncias, al que se podrá llamar o dejar mensajes grabados en el contestador. Se grabarán las llamadas telefónicas, así como los mensajes de voz y los que se dejen en el contestador. El Denunciante tendrá la carga de identificarse con sus datos personales antes de exponer los hechos objeto del Informe. El Denuncia recibido oralmente será archivado, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto de Denuncia, las Directrices de la ANAC y la Guía Operativa de Confindustria y de acuerdo con las indicaciones del Garante de Protección de Datos Personales.
- **reunión directa** previa solicitud expresa del Denunciante deberá dirigirse en los formularios anteriores (correo certificado o por teléfono o mensaje verbal) al Comité de Denuncias que concertará, en un plazo razonable, la reunión en un lugar fuera de la Empresa adecuado para garantizar la confidencialidad de El Denunciante. La conversación, sujeto al consentimiento del Denunciante, se documentará grabando la conversación con dispositivos adecuados para la preservación y el archivo de la escucha o (en el caso de que el Denunciante no dé su consentimiento a la grabación, o el Comité de Denuncias no lo haga). no disponer de los medios adecuados) mediante la grabación de la entrevista y su ratificación por el Reportero a quien se entregará copia en un plazo razonable.

b. Informes externos o divulgación pública

El Reportero puede presentar su Informe a la **ANAC** (Autoridad Nacional Anticorrupción) a través del canal de denuncia externo puesto a disposición por la citada Autoridad si:

- ya ha realizado un informe interno y no se le ha dado seguimiento;

- tiene motivos razonables para creer que, si presentara un informe interno, no se le daría un seguimiento eficaz o que el informe en sí podría generar riesgo de represalias;
- tiene motivos razonables para creer que la infracción puede constituir un peligro inminente u evidente para el interés público.







El reportero puede proceder a través de **Revelación pública** ser:

- ya ha realizado un informe interno y externo y no ha recibido ninguna respuesta;
- tiene motivos razonables para creer que, debido a las circunstancias específicas del caso concreto, el Informe externo puede entrañar riesgo de represalias o no tener un seguimiento efectivo.

7.2. Contenido del informe

Los Informes deberán ser, en todo caso y cualquiera que sea el método utilizado, **detallado y basado en elementos fácticos precisos y bien definidos**, a fin de permitir al Comité de Denuncias preparar las medidas necesarias y llevar a cabo las investigaciones e investigaciones apropiadas, también realizando investigaciones y formulando solicitudes de aclaración al Denunciante. El Denunciante podrá permitir su identificación indicando los datos de contacto donde puede ser contactado (a modo de ejemplo: nombre y apellidos, dirección de correo electrónico, número de teléfono).

¿Qué debe contener el Informe?

	una descripción clara y completa de los hechos cubiertos por el Informe
	cualquier información y cualquier indicación útil destinada a identificar la identidad de los sujetos que cometieron la violación y a quienes se refiere el Informe
	la naturaleza, el contexto de referencia y cada detalle útil para describir el tema del Informe
	las circunstancias de tiempo y lugar, cuando se conozcan, relacionadas con el tema del Informe
	cualquier información adicional que se considere útil para la elaboración del Informe
	cualquier anexo documental o probatorio en apoyo del Informe, incluida la indicación de testigos o personas que puedan informar sobre los hechos cubiertos por el Informe

8. Destinatarios del informe. El comité de denuncia de irregularidades

Esta Política garantiza que el Informe sea conocido por un número limitado de personas y que solo personas autorizadas puedan acceder a los documentos relacionados con el Informe. En particular, para garantizar una correcta gestión de los Informes y en línea con lo dispuesto

Del artículo 2, apartado 4, del Decreto de Denuncia, la Sociedad garantiza que la gestión de los canales internos de denuncia está encomendada a una entidad externa y autónoma, es decir, el Comité de Denuncia, adecuada y específicamente formada para la gestión de las Denuncias.

9. Medidas para proteger al Denunciante

Las protecciones otorgadas al Denunciante pueden ser garantizadas por la Compañía sólo si se respetan las indicaciones previstas en la Política. No se garantiza protección al Denunciante en caso de que haya contribuido a la comisión de la conducta ilícita.

Las protecciones otorgadas al Denunciante también se extienden a:

- al Facilitador;
- a personas del mismo contexto laboral del Denunciante con vínculo afectivo o de parentesco estable dentro del cuarto grado;
- a los compañeros de trabajo del Reportero con quienes tenga una relación regular y vigente;
- a entidades propiedad del Denunciante o para las cuales trabaja el Denunciante, así como a entidades que operan en el mismo contexto de trabajo.

a. Confidencialidad

La Compañía, en la preparación e implementación de sus canales internos de denuncia, garantiza la **confidencialidad de la identidad del Denunciante, del Denunciado y de cualesquiera otras personas involucradas, así como del contenido del Denuncia y de la documentación relacionada.**

Los informes no pueden utilizarse más allá de lo necesario para darles un seguimiento adecuado.

La identidad del Denunciante y cualquier otra información de la que pueda deducirse, directa o indirectamente, no puede ser revelada, sin el consentimiento expreso del propio Denunciante, a personas distintas de las competentes para recibir o dar seguimiento a los Informes y expresamente autorizadas. para procesar dichos datos⁴, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 29 y 32 del RGPD.

b. La prohibición de represalias y medidas de protección.

la sociedad **no tolera ningún tipo de amenaza, represalia, sanción injustificada o discriminación** hacia el Denunciante, el Denunciado y cualquier persona que colaborara en las actividades de

⁴Además:





- Se prevén formas expresas de protección de la identidad del denunciante en los procesos penales, ante el Tribunal de Cuentas y en los procedimientos disciplinarios (en este último caso, la identidad del denunciante no puede revelarse cuando la impugnación de la acusación disciplinaria se basa en investigaciones distinta y adicional al Informe, aunque resulte del mismo);
- En el contexto de un procedimiento disciplinario, si la disputa se basa, total o parcialmente, en el Informe y el conocimiento de la identidad del Denunciante es indispensable para la defensa del Denunciado, el Informe será utilizable para los fines del procedimiento disciplinario. procedimientos disciplinarios sólo en presencia del consentimiento expreso del Denunciante a la revelación de su identidad. En todo caso, la Sociedad advierte al Denunciante, mediante comunicación escrita, de los motivos que hacen necesario revelar datos confidenciales, o cuando la revelación de la identidad del Denunciante resulta también imprescindible para los efectos de la defensa de la persona involucrada en el informe.

retroalimentación sobre la validez del Informe. La adopción de medidas discriminatorias o represalias contra el Denunciante podrá dar lugar a un procedimiento disciplinario contra el responsable.

A la luz de lo dispuesto en el artículo 19, párrafo 1, del Decreto, el Denunciante aún tiene la posibilidad de comunicar a la ANAC (Autoridad Nacional Anticorrupción) las represalias que cree haber sufrido en su contexto laboral.

A modo de ejemplo y no de forma exhaustiva, los siguientes constituyen ejemplos de conducta de represalia:

	despido, suspensión o medidas equivalentes
	descenso de categoría o falta de ascenso.
	el cambio de funciones, el cambio de lugar de trabajo, la reducción de salario, la modificación de jornada
	la suspensión de la formación o cualquier restricción de acceso a la misma
	notas deméritos o referencias negativas
	la adopción de medidas disciplinarias u otras sanciones, incluidas las pecuniarias
	coerción, intimidación, acoso u ostracismo
	discriminación o en cualquier caso trato desfavorable
	la no conversión de un contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo permanente, cuando el trabajador tenía una expectativa legítima de dicha conversión
	falta de renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo de duración determinada
	daño a la reputación de la persona, en particular <i>a medios de comunicación social</i> , o daño económico o financiero, incluida la pérdida de oportunidades económicas y/o pérdida de ingresos

	Listado inapropiado, sobre la base de un acuerdo sectorial o industrial formal o informal, que puede resultar en que la persona no pueda encontrar empleo en el sector o industria en el futuro.
	la terminación anticipada o cancelación del contrato de suministro de bienes o servicios
	la cancelación de una licencia o permiso
	la solicitud de someterse a pruebas psiquiátricas o médicas

La adopción de medidas discriminatorias o represalias contra el Denunciante podrá dar lugar a un procedimiento disciplinario contra el responsable.

Las protecciones otorgadas al Denunciante pueden ser garantizadas por la Compañía sólo si respeta las indicaciones previstas en esta Política. No se garantiza protección al Denunciante en caso de que haya contribuido a la comisión de la conducta ilícita.

C.Conflicto de intereses

La Compañía garantiza al Denunciante que, en caso de conflicto de interés, o en aquellos casos en que la persona física que constituya el Comité de Denuncias coincida con el Denunciante, con el Denunciado o sea en cualquier caso una persona involucrada o interesada en el Informe, el Informe deberá ser dirigido al Director General **Alfonso Caravelloy** será gestionado por éste de forma eficaz, independiente y autónoma, siempre cumpliendo con la obligación de confidencialidad que establece la normativa y con los mismos métodos previstos en esta Política con el fin de evitar la existencia de un conflicto de intereses.

10. Protección del Denunciado

La Compañía, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de Denuncia, garantiza que en la gestión de la Denuncia se adoptan medidas adecuadas para proteger y beneficiar al Denunciado, con el fin de evitar cualquier discriminación.

La presentación y recepción de un Informe no son suficientes para iniciar ningún procedimiento disciplinario contra el Denunciado.

Si se decide continuar con la investigación, se podrá contactar a la Persona Denunciada y se le garantizará la oportunidad de proporcionar cualquier aclaración necesaria.

Como parte del proceso disciplinario iniciado por la Empresa contra el presunto autor de la conducta denunciada, la identidad del Denunciante no puede ser revelada, cuando la disputa de la carga disciplinaria se base en investigaciones distintas y adicionales al Denuncia, incluso si son consecuentes a él .

Por el contrario, si la controversia se basa, total o parcialmente, en el Informe y la identidad del Denunciante es indispensable para la defensa de la persona a quien se le ha impugnado el cargo disciplinario o de la persona involucrada en el Informe, una excepción al principio de confidencialidad sujeta a la autorización expresa del Relator.

Si el Denunciante rechaza su consentimiento, el Informe no podrá utilizarse en el procedimiento disciplinario que, por tanto, no podrá iniciarse ni continuarse en ausencia de otros elementos en los que basar el litigio.

En cualquier caso, si se dan las condiciones, queda intacto el derecho de la Empresa a proceder con la denuncia ante las autoridades judiciales.

11. Método de gestión de informes

a. Recepción del Informe y verificación preliminar

El Comité de Denuncias tiene acceso exclusivo a los canales dedicados a la recepción de Denuncias, los cuales son gestionados de forma segura y adecuada para garantizar la confidencialidad de la identidad del Denunciante y la protección de los terceros mencionados en la Denuncia e impedir el acceso del personal. No permitido.

El Comité de Denuncias garantiza un registro y archivo completo y confidencial.

Todas las denuncias recibidas están sujetas a una verificación preliminar por parte del Comité de Denuncias, que las somete a un análisis inicial de admisibilidad y procedencia. El Comité de Denuncias, una vez verificada la admisibilidad del Informe, verifica la verosimilitud y credibilidad de la conducta objeto del Informe, realizando un análisis destinado a verificar la existencia de las condiciones fácticas y jurídicas, así como la relevancia y presencia de elementos suficientes para poder investigar más a fondo el Informe (también solicitando más información al Informante).

Luego de este análisis, el Comité de Denuncias decide si realiza más investigaciones con el inicio formal de la investigación, solicitando adiciones al Denunciante si es necesario, o procede con el cierre y archivo del Informe.

En particular:

- En el caso de que el Informe se refiera a hechos que pertenezcan a uno de los casos especificados en el párrafo 5 anterior y no entren dentro de uno de los casos que esta Política identifica como informes prohibidos, el Comité de Denuncia comunicará el resultado de su investigación al Reportero según lo regula la letra b) de este párrafo;
- en el caso de que las Denuncias se refieran a hechos que no entren en el ámbito objetivo a que se refiere el apartado 5 anterior o tengan un contenido tan genérico que no permita ninguna verificación sobre los mismos, el Comité de Denuncias archivará la Denuncia en la forma regulada por la carta c) de este apartado.

b. Evaluación y comunicación del resultado.

La fase de verificación tiene como objetivo comprobar la validez del Informe recibido.

El Comité de Denuncias realiza cualquier actividad que considere apropiada, incluyendo escuchar al Denunciante y a cualquier otro sujeto que pueda reportar circunstancias útiles a los efectos de conocer los hechos denunciados, así como a los efectos de evaluar posibles acciones correctivas.

La Comisión de Denuncias también podrá contar con el apoyo y colaboración tanto de consultores externos, designados al efecto, como de funciones de la empresa cuando, por la naturaleza y complejidad de las comprobaciones, sea necesaria su implicación. Estos sujetos están sujetos a las mismas obligaciones de protección que el Denunciante y el Denunciado anteriormente expuestas. Es deber de todos cooperar con el Comité de Denuncias y con cualquier otro sujeto involucrado durante la actividad de investigación.





Si durante la investigación surgieron elementos objetivos que acreditaran la "*falta de buena fe*" por el Denunciante, el Comité de Denuncias informa inmediatamente al Consejo de Administración para evaluar la activación de cualquier procedimiento disciplinario y sancionador contra el Denunciante.

Al final de la investigación preliminar, una vez comprobada la validez del Informe, el Comité de Denuncias elabora un informe resumido de los controles realizados y de las pruebas encontradas, con el fin de compartir con el Consejo de Administración de la Sociedad la adopción de acciones disciplinarias y sancionadoras, es decir, la preparación de posibles acciones correctivas.

C. Almacenamiento

La decisión sobre el archivo del Informe se formaliza en **informe específico** que contiene los motivos del archivo. Las actas se comparten con el Directorio de la Compañía.

El Informe se archiva si:

	no es relevante
	se refiere a hechos de contenido tan genérico que no es posible verificarlos
	se llevó a cabo de mala fe
	la actividad de investigación demostró que era infundada

d. Tiempos del proceso de gestión de Informes

Enviando al reportero del acuse de recibo del Informe	<ul style="list-style-type: none">dentro 7 días desde la recepción del Informe como resultado de la fecha del protocolo anotada por el Comité de Denuncias
Respuesta al informe	<ul style="list-style-type: none">dentro 3 meses (extensible hasta 6 meses en caso de razones justificadas y motivadas) a partir de la fecha del acuse de reciboa falta de acuse de recibo, en el plazo de 3 meses (prorrogable hasta 6 meses si está justificado y motivado)

	motivos) a partir del vencimiento del plazo de 7 días desde la presentación del Informe
Respuesta a la solicitud de concertación de reunión directa	<ul style="list-style-type: none"> no mas tarde que 7 días desde el momento en que se recibió la solicitud de reunión directa
fijando el día del encuentro directo	<ul style="list-style-type: none"> dentro 10 días desde el momento en que se recibió la solicitud de reunión directa en casos de urgencia comprobada, acudo 5 días desde el momento en que se recibió la solicitud de reunión directa

Y. almacenamiento

¿Durante cuánto tiempo se pueden conservar los documentos relativos al Informe?

El Comité de Denuncias está obligado a documentar todo el proceso de gestión de la Denuncia, mediante soporte informático y/o papel, y a conservar toda la documentación pertinente, a fin de garantizar la completa trazabilidad de las intervenciones realizadas en el cumplimiento de sus funciones institucionales.

Toda la documentación deberá conservarse durante el tiempo necesario para la gestión del Informe y, en cualquier caso, no superior a cinco (5) años desde el cierre del procedimiento del Informe.

¿Dónde deben conservarse los documentos relacionados con el Informe?

Los documentos en formato electrónico deberán almacenarse en un *repositorio* protegidos por credenciales de autenticación, conocidas únicamente por el Comité de Denuncias.

Los documentos en papel se almacenan en un lugar identificado bajo llave cuyo acceso está permitido únicamente al Comité de Denuncias.

¿Cómo se documentan los informes orales y los informes realizados a través de reuniones directas?

En caso de uso de línea telefónica, el Informe se documenta por escrito con un informe detallado de la conversación. El Reportero puede verificar, rectificar y confirmar el contenido de la transcripción mediante su firma.

Si el Informe se realiza oralmente durante una reunión directa, éste, con el consentimiento del Informante, se documenta mediante grabación en un dispositivo apto para su almacenamiento y escucha o verbalmente. En el caso de actas, el Ponente podrá verificar, rectificar y confirmar el acta de la reunión mediante su firma.

12. Medidas disciplinarias

Podrán aplicarse medidas sancionadoras efectivas, proporcionadas y disuasorias:

- hacia el Denunciado, si las Denuncias son fundadas;
- hacia el Informante, si los Informes se realizan de mala fe;

- contra el responsable, si se han vulnerado los principios de protección establecidos en la Política o si se han obstaculizado o se ha intentado obstaculizar los Informes.

Podrán iniciarse procedimientos disciplinarios contra los empleados de la Sociedad en función de la gravedad de la propia infracción, en aplicación de los principios de proporcionalidad, así como de los criterios de correlación entre infracción y sanción y, en todo caso, de conformidad con los métodos establecidos por la legislación vigente. y el sistema disciplinario previsto en el Modelo 231 de la Sociedad.

Para garantizar la imparcialidad y evitar conflictos de intereses, las decisiones sobre las medidas disciplinarias, denuncias u otras acciones a tomar son tomadas por las funciones organizativas corporativas relevantes y, en todo caso, por sujetos distintos de quienes realizaron las actividades de verificación de la Informe. .

13. Procesamiento de datos

Cualquier tratamiento de datos personales, previsto en la Política de denuncia de irregularidades, debe realizarse de conformidad con el RGPD y el Decreto Legislativo del 30 de junio de 2003, n. 196 y modificaciones posteriores

Los datos personales que claramente no son útiles para el procesamiento de un Informe específico no se recopilan o, si se recopilan accidentalmente, se eliminan inmediatamente.

Los derechos a que se refieren los artículos 15 a 22 del RGPD pueden ejercerse dentro de los límites de lo dispuesto en el artículo 2-*onced* del Decreto Legislativo de 30 de junio de 2003, n. 196.

El tratamiento de datos personales relacionados con la recepción y gestión de Denuncias lo realiza la Sociedad como responsable del tratamiento, de conformidad con los principios mencionados en los artículos 5 y 25 del RGPD, proporcionando información adecuada al Denunciante y a las personas implicadas. de conformidad con los artículos 13 y 14 del RGPD, así como adoptar las medidas adecuadas para proteger los derechos y libertades de los interesados. A estos efectos, la Empresa proporciona información sobre los tratamientos de datos personales realizados en relación con la gestión de los Informes regidos por esta Política.

La Compañía ha designado específicamente al miembro del Comité de Denuncias responsable del procesamiento de conformidad con el artículo 28 del RGPD.

Además, la Compañía, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto de denuncia de irregularidades, así como en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 23 del RGPD, identifica medidas técnicas y organizativas adecuadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado a los riesgos específicos. derivados del tratamiento realizado, sobre la base de una evaluación de impacto en materia de protección de datos (la llamada DPIA), así como regular la relación con eventuales proveedores externos que procesen datos personales por su cuenta de conformidad con el artículo 28 del RGPD.

14. Actualización de la Política de Denuncia de Irregularidades

El Comité de Denuncias tiene la tarea de revisar periódicamente -al menos anualmente- esta Política y verificar la adecuación de los canales de denuncia previstos en la misma, en base a las operaciones y experiencia adquirida y garantizar, en todo caso, una constante alineación con la legislación de referencia.

En caso de que sea necesario realizar cambios a esta Política, el Comité de Denuncias los comunica prontamente, con indicación de las acciones a implementar, al Directorio quien vela por su actualización y adopción.

15. Publicación, difusión e información

Esta Política se difunde y se pone a disposición a través de:

- publicación en el sitio web, de modo que sea accesible y conocida por todos los sujetos a los que se dirige esta Política;
- publicación en los tableros de anuncios de todas las oficinas de la Compañía, incluidas las unidades locales;

y por cualquier otro medio que se considere útil.

La Sociedad promueve una actividad de comunicación, información y formación sobre esta Política para asegurar el más amplio conocimiento y la más efectiva aplicación de la misma, a través de la ilustración de la disciplina en materia de Informes, el funcionamiento y acceso a los canales y herramientas puestos a disposición para realizar informes y las medidas aplicables en caso de violaciones.