

**job&talent**

**Política Global de Comunicación de Denuncias**

## CONTENIDO

---

1. Acerca de esta política	3
2. ¿A quién aplica esta política?	3
3. Actuar correctamente	3
4. ¿Quién es el responsable de esta política?	4
5. ¿A qué nos referimos con Denuncias?	4
6. Cómo presentar una Denuncia	5
7. Confidencialidad	6
8. Investigación y resultado	6
9. Si no estás satisfecho	7
10. Protección y apoyo a los Informantes	7



## **1. Acerca de esta política**

- 1.1 Estamos comprometidos a llevar a cabo nuestras actividades con honestidad e integridad, y esperamos que todo el personal mantenga altos estándares de acuerdo con nuestro Código de Ética y Conducta. Sin embargo, todas las organizaciones se enfrentan al riesgo de que las cosas salgan mal de vez en cuando o que, por desconocimiento, se produzcan conductas ilegales o poco éticas. Contar con una cultura abierta y responsable es esencial para prevenir estas situaciones y gestionarlas cuando ocurran.
- 1.2 El propósito de esta política es:
- (a) Fomentar que empleados, ex empleados, candidatos y partes con las que Job&Talent mantiene relaciones comerciales (como contratistas, subcontratistas y proveedores) informen sobre sospechas de conductas indebidas a la mayor brevedad posible, con la seguridad de que sus denuncias serán tomadas en serio, investigadas de forma adecuada y tratadas con confidencialidad.
  - (b) Brindar orientación sobre cómo plantear dichas denuncias.
  - (c) Reafirmar a todos los informantes que pueden expresar denuncias genuinas sin temor a represalias, incluso si resultan estar equivocadas.
- 1.3 Nos reservamos el derecho de modificar esta política en cualquier momento.

## **2. ¿A quién aplica esta política?**

Esta política aplica a todos nuestros empleados, directivos, consultores, contratistas independientes, trabajadores eventuales, trabajadores de agencia, proveedores, voluntarios y becarios.

## **3. Actuar correctamente**

Esperamos que todas las personas que trabajan con nosotros cumplan con nuestro Código de Ética y Conducta, nuestras políticas y procedimientos (disponibles en la página web), estándares profesionales, leyes y regulaciones.

Todos los empleados son responsables del éxito de esta política y deben asegurarse de utilizarla para revelar cualquier sospecha de peligro o conducta indebida. Se invita a todos los empleados a comentar sobre esta política y sugerir formas de mejorarla. Los comentarios, sugerencias y consultas deben dirigirse al responsable de cumplimiento, quien involucrará al equipo directivo si correspondiera.



#### 4. ¿Quién es el responsable de esta política?

- 4.1 Los departamentos de Legal y de People & Culture tienen la responsabilidad general del funcionamiento efectivo de esta política y de revisar la eficacia de las medidas adoptadas en respuesta a las denuncias planteadas bajo esta política.
- 4.2 El responsable de cumplimiento tiene la responsabilidad operativa diaria de esta política y es a quien debes dirigir cualquier consulta en primera instancia (el **“Responsable de Cumplimiento / Compliance Officer”**). El Responsable de Cumplimiento debe asegurarse de que todo el personal directivo y demás personas que puedan gestionar denuncias o investigaciones bajo esta política reciban formación adecuada y periódica.

#### 5. ¿A qué nos referimos con Denuncias?

- 5.1 **Denuncia** es la revelación de información relacionada con sospechas de conductas indebidas o peligros en el entorno laboral. Esto puede incluir:

- (a) actividad delictiva;
- (b) incumplimiento de obligaciones legales, profesionales o regulatorias;
- (c) errores judiciales;
- (d) riesgos para la salud y la seguridad;
- (e) daños al medio ambiente;
- (f) soborno;
- (g) facilitación de evasión fiscal;
- (h) fraude financiero o mala gestión económica;
- (i) incumplimiento de nuestras políticas internas, incluido nuestro Código de Ética y Conducta;
- (j) conductas que puedan dañar la reputación o estabilidad financiera de Job&Talent;
- (k) divulgación no autorizada de información confidencial;
- (l) negligencia; y
- (m) ocultación deliberada de cualquiera de los puntos anteriores.

- 5.2 Un **Informante** es quien plantea una denuncia genuina relacionada con cualquiera de los puntos anteriores. Si tienes una comunicación genuina sobre una posible conducta indebida o peligro relacionado con nuestras actividades (una **“Denuncia”**), debes comunicarlo conforme a esta política.



- 5.3 Esta política no debe utilizarse para comunicaciones relacionadas con circunstancias personales, como el trato recibido en el trabajo. En tales casos, debes utilizar los procedimientos internos correspondientes.
- 5.4 Si tu Denuncia está relacionada con circunstancias personales, pero también abarca una reclamación general de las mencionadas anteriormente en el punto 5.1 (por ejemplo, una infracción de nuestras políticas internas), debes hablar con el Responsable de Cumplimiento para determinar cuál es el procedimiento más adecuado.
- 5.5 Si no estás seguro de si tu Denuncia entra en el ámbito de esta política, solicita asesoramiento al Responsable de Cumplimiento.

## **6. Cómo presentar una Denuncia**

- 6.1 Esperamos que, en muchos casos, puedas elevar tus inquietudes a tu responsable directo o al departamento de People & Culture de tu jurisdicción. Puedes hacerlo en persona o por escrito. Podrían ser capaces de acordar una forma rápida y eficaz de resolver el problema. En algunos casos, podrían remitir el asunto al Responsable de Cumplimiento.
- 6.2 No obstante, si el asunto es más grave o prefieres mantener el anonimato, debes reportarlo a través de nuestro Canal de Denuncias. También tienes la alternativa de enviar una carta a la dirección postal Av. Pablo Iglesias 30, 28039 Madrid, España.
- 6.3 Antes de presentar una Denuncia, asegúrate de tener motivos razonables para sospechar de una conducta denunciabile. "Motivos razonables para sospechar" significa que la Denuncia se basa en fundamentos objetivos razonables, aunque no tengas pruebas concretas. En la práctica, una mera acusación sin información complementaria probablemente no alcanzará ese estándar. Sin embargo, no es necesario que el Informante pruebe sus alegaciones. Además, la Denuncia puede estar protegida incluso si resulta ser incorrecta.
- 6.4 Puedes presentar una Denuncia accediendo al Canal de Denuncias, disponible en la página web.
- 6.5 Si fuera posible, todas las Denuncias deben incluir al menos la siguiente información:
  - (a) fecha y lugar;
  - (b) tu relación con Job&Talent (trabajador, empleado interno, contratista / freelance, tercero / proveedor u otro);



- (c) nombres de la persona(s) implicadas, sus roles y su unidad de negocio;
- (d) tu relación con las persona(s) implicadas;
- (e) naturaleza general de la Denuncia;
- (f) cómo te enteraste del problema;
- (g) posibles testigos; y
- (h) otra información que respalde la Denuncia.

## 7. Confidencialidad

- 7.1 Esperamos que todos los empleados se sientan capaces de plantear sus Denuncias abiertamente bajo esta política. Sin embargo, también puedes hacerlo de manera confidencial o anónima:
- (a) **Reportes confidenciales:** tu identidad será conocida únicamente por los gestores del caso y se tratará de forma confidencial. No se revelará a otras personas implicadas en la investigación sin tu consentimiento.
  - (b) **Reportes anónimos:** tu identidad no será conocida por nadie en ninguna etapa del proceso.

## 8. Investigación y resultado

- 8.1 Una vez que presentes una Denuncia, acusaremos recibo en un plazo de siete días. Las Denuncias serán investigadas con prontitud, imparcialidad y de forma adecuada, de acuerdo con las directrices de investigación aprobadas por Job&Talent.
- 8.2 En algunos casos, podríamos designar a un investigador o equipo de investigadores, incluyendo personal con experiencia relevante en investigaciones o con conocimiento especializado en la materia. El investigador (o investigadores) podrán hacer recomendaciones para ayudarnos a minimizar el riesgo de futuras conductas indebidas.
- 8.3 Nuestro objetivo es mantenerte informado sobre el progreso de la investigación y su posible duración. No obstante, en ocasiones la necesidad de confidencialidad puede impedirnos proporcionar detalles específicos sobre la investigación, sus resultados o cualquier medida disciplinaria tomada. Debes tratar toda información relacionada con la investigación como confidencial.



8.4 Si concluimos que un Informante ha hecho acusaciones falsas de manera intencionada y maliciosa, podrá ser objeto de medidas disciplinarias conforme a la legislación local aplicable.

## **9. Si no estás satisfecho**

9.1 Aunque no siempre podamos garantizar el resultado que deseas, intentaremos gestionar tu Denuncia de forma justa y adecuada. Al utilizar esta política, nos ayudas a lograrlo.

## **10. Protección y apoyo a los Informantes**

10.1 Es comprensible que un Informante pueda temer posibles represalias. Nuestro objetivo es fomentar una cultura abierta y brindar apoyo a quienes planteen Denuncias genuinas bajo esta política, incluso si resultan estar equivocados.

10.2 Los Informantes no deben sufrir ningún tipo de trato perjudicial o represalia como consecuencia de haber presentado una Denuncia. Trato perjudicial o represalia incluye despidos, acciones disciplinarias, amenazas u otro tipo de trato desfavorable relacionado con la Denuncia. Si crees que has sufrido un trato así, informa inmediatamente al departamento de People & Culture. Si la situación no se resuelve, debes plantearlo formalmente mediante los procedimientos internos correspondientes.

10.3 No debes amenazar ni tomar represalias contra Informantes bajo ningún concepto. Si incurres en esa conducta, podrías enfrentarte a medidas disciplinarias.

